

جامعـــــــــة اليرمــــــــوك

كليــــــــــة التربيــــــــة

قسم الإدارة وأصول التربيــة

أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية

Academic Department Heads Work Ethics and its relationship to job Commitment Jordanian Universities

إعــداد

ذكريات جبريل القرالة

إشــراف

د. منيرة محمود الشرمان

حقل التخصص- الادارة التربوية

2013 م

أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية

إعداد

ذكريات جبريل القرالة

ماجستير إدارة تربوية، جامعة مؤته، ٢٠٠٧

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في تخصص الإدارة التربوية في جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

وافق عليها

منيرة محمود الشرمان.. مشرفا ورئيساً

أستاذ مشارك في الإدارة التربوية- جامعة اليرموك

عارف توفيق عطاري.. عضواً

أستاذ في الإدارة التربوية- جامعة اليرموك

خليفة مصطفى أبو عاشور.. عضواً

أستاذ مشارك في الإدارة التربوية- جامعة اليرموك

عبدالحكيم ياسين حجازي.. عضواً

أستاذ مشارك في أصول التربية- جامعة اليرموك

عبدالفتاح صالح خليفات.. عضواً

أستاذ في الإدارة التربوية- جامعة مؤته

تاريخ المناقشة ٢٦/ ١٢/ ٢٠١٣ م

الإهداء

*إلى من قال الله فيهما :

(وأخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربه ارحمهما كما ربياني صغيرا) (الاسراء 24)

*أبي، تلك القوة التي أثارت بداخلي حب العلم، والمعرفة، فلك وأنت تصارع مرار الغربة أهدي ثمرة جهدي، وجهادي.

* أمي، نبع الحنان.....وهبة الرحمن.....كنت النور المضيء لدربي خلال مسيرة حياتي.

*إلى من أنظر إلى عينيه، وقد ملأهما ببريق لامع منبعه الفرحة، والفخر، والإعتزاز بما أصبو إليه نحو العلم......إلى رفيق دربي، وشريك حياتي.... زوجي الغالي..... عصام

*إلى **العقول العشرة**، ذلك الاسم اللامع الذي أطلقه والدي على أبنـــاء أســرته....... أخـواني وأخواتي.

*والى **ابني** الغالي الذي ستزهو به الحياة قريباً.

إليهم جميعاً أهدي ثمرة جهدي

الباحثة

شكر وتقدير

الشكر والحمد لله العلي القدير الذي هدانا إلى طريق العلم والمعرفة، وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله ، وانطلاقا من قول الحبيب المصطفى محمد صلى الله عليه وسلم :"من لا يشكر الناس لا يشكر الله"رَوَاهُ أَحْمَدُ بن حنبل (7755)، فإنه يطيب لي أن اتقدم بشكري الجزيل للدكتورة المشرفة الفاضلة منيرة الشرمان على سعة صدرها وحسن متابعتها حيث قدمت لي الكثير من التوجيهات وشملتني بعنايتها ورعايتها.

وأتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة الأستاذ الدكتور عارف العطاري، والدكتور خليفة أبو عاشور، والدكتور عبدالحكيم حجازي، والأستاذ الدكتور عبدالفتاح خليفات.

ولا أنسى أن أخص بالشكر والتقدير والعرفان بالجميل إلى السادة المحكمين الذين ساهموا بتحكيم الاستبانة، والشكر موصولا إلى أعضاء الهيئة التدريسية في قسم الإدارة وأصول التربية في جامعة اليرموك لما قدموه من جهد كبير وعلم نافع خلال سنوات دراستي.

وأخيرا أود شكر كل من ساهم في مساعدتي لإتمام هذه الدراسة، وأخص بالذكر زميلات الدراسة في جامعة اليرموك.

الباحثة

قائمة المحتويات

المحتوى	الصفحة

قائمة الجدول

قائمة الملاحق

الملخص

القراله، ذكريات جبريل،(2013). أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية اطروحة دكتوراة. جامعة اليرموك، إربد. (المشرف: د. منيرة محمود الشرمان)

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية، وقد أخذت الباحثة جامعات إقليم الجنوب، ولتحقيق هذه الغاية تم تطوير مقياسين الأول لقياس أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية يتكون من (27) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات (أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية 11 فقرة، الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع 9 فقرات، أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل 7 فقرات)، والمقياس الثاني يتكون من (17) فقرة ، وبعد التأكد من صدق وثبات المقياسين قامت الباحثة بتوزيع مقياس أخلاقيات العمل ومقياس الالتزام الوظيفي على (275) عضو هيئة تدريس من العاملين في الجامعات الأردنية يمثلون (25%) من عينة الدراسة، ممثلة بجامعة مؤته، وجامعة الطفيلة التقنية، وجامعة الحسين بن طلال وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً أظهرت الدراسة النتائج الرئيسية التالية:

- تقدير أفراد العينة نحو أخلاقيات العمل مرتفعة، إلا بمجال خدمة المجتمع فكلن متوسطاً.
- مستوى الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية كانت درجته مرتفعةً، نتيجة أدائهم لمهامهم الوظيفية بجد واجتهاد.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في مستويات الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل، والنوع الاجتماعي، إلا متغير الجامعة فكان لصالح جامعة مؤته.

- جميع معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha<0,01)$، وهذا يدل على أن العلاقة طردية بين أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الحكومية الأردنية وبين الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية فيها.

وبالاعتماد على النتائج التي تم التوصل اليها، تم وضع مجموعة من التوصيات من أبرزها: العمل على تحسين وتطوير نظام حوافز لرؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات للمحافظة على مستوى أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام والذي له علاقة ارتباطية بالتزام أعضاء الهيئة التدريسية نحو وظيفتهم، والسعي لتحسين الأداء الوظيفي الذي ينعكس على مدى التزام أعضاء بوظيفتهم من خلال تطبيق مبادئ الجودة الشاملة.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، الالتزام الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس، الجامعات الحكومية الأردنية.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

الجامعة مؤسسة أكاديمية مستقلة تعمل على تحقيق أهداف التعليم العالي والبحث العلمي وتقوم لهذه الغاية وبما يتفق مع سياسة التعليم العالي بما يلي:-

1. وضع برامجها ومناهجها وخططها الدراسية والبحثية.
2. عقد الامتحانات.
3. منح الدرجات العلمية والفخرية والشهادات.
4. وضع جدول تشكيلات بما تحتاج إليه من وظائف في أجهزتها العلمية والفنية والإدارية وغيرها وتعيين شاغلي هذه الوظائف وفق الأنظمة الخاصة بها.(قانون الجامعات الأردنية الرسمية و (تعديلاته)،2001).

تضطلع المؤسسات الجامعية بمسؤوليات ومهام متعددة ومهمة في مجال إعداد الكفايات المتخصصة للنهوض بأعباء التنمية في مجالات الحياة المختلفة وفي مجال إيجاد الحلول العلمية للمشكلات التي يواجهها المجتمع بالإضافة إلى دورها في نشر وتنمية المعرفة بفروع العلم المختلفة ومن ثم فإن الجامعات هي وسيلة رئيسية لتقدم المجتمع وعنوان نهضته ويقع عبء النهوض بهذه المسؤوليات على عاتق أفراد المستوى الأكاديمي الإداري في الكليات والأقسام (الحجيلي، 2010).

ويعتبر القسم الأكاديمي هو القوة الأولية الفاعلة في تحديد ملامح الجامعة وإنتاجها وفي هذا الصدد يقول (بينت،1992،16) إن الأعمال الحقيقية للمؤسسة الجامعية لا تتم إلا على مستوى القسم، وتعد وظيفة رئيس القسم الأكاديمي واحدة من أكبر الوظائف في الهيكل التنظيمي

بالكليات، والجامعات إذ يأخذ رئيس القسم الدور الأكبر في تحديد مواصفات مؤسسات التعليم العالي من حيث الأداء الإنتاجية. وإن رئيس القسم الأكاديمي الذي يتحمل مسؤوليات هامة ومتنوعة، لابد من أن يكون لديه تصور واضح وشامل لطبيعة عمله ومهماته وواجباته وأن تتوافر فيه مهارات إدارية وأكاديمية وصفات شخصية تؤهله للعمل بكفاءة واقتدار لتحقيق أهداف قسمه. خاصة وأن معظم الأدبيات والدراسات العلمية النظرية والميدانية التي توافرت للباحث كدراسة (الحوراني وطناش 2007، البشري 2006، و الدهشان والسيسي 2005) التي تؤكد عدم الفهم الدقيق والواضح لأدوار رئيس القسم الأكاديمي، وبأن تعمل الجامعة على توضيح الأخلاقيات الأكاديمية والتي تعد ذات أهمية في الارتقاء بالعمل التعليمي الجامعي.

تلعب الأخلاق دورًا هامًا في حياة الشعوب، إذ إنّ اختلاف سلوكياتها، والفلسفات التي يتم تبنيها، يتأتى من الاختلاف بين ثقافة وأخرى. ولا تقتصر الأخلاق على ميدان دون آخر، بل تشمل جميع مناحي الحياة، ومجالات العمل. فالوظائف على اختلاف أنواعها لها أخلاقياتها، وتشريعاتها الملزمة، التي تمنح الأفراد حقوقًا تضمن لهم الأمن، والاستقرار فضلا عن المواثيق الأخلاقية التي تنظم عمل أصحاب المهن المختلفة في وظائف حكومية، أو خاصة، والتي تعرف بأخلاقيات العمل. وترتبط التربية الأخلاقية ارتباطًا وثيقًا بالسلوك الإنساني، إذ تؤثر في تعديله وضبطه، فالتربية السليمة تسعى إلى إعداد الإنسان الصالح، وذلك عن طريق بناء الإنسان بناءً متكاملا من جميع الجوانب الجسمية، والخلقية، والعقلية، والاجتماعية، وتعد الجوانب الأخلاقية إحدى الركائز الهامة التي تشكل محور هذا البناء كلّه، وتُعدُّ الأخلاق أساسا، ومنطلقا هاماً لحياة الأمم، والشعوب، والأفراد، فهي تنظم العلاقات فيما بينهم. والتزام المجتمع بالأخلاق، والتمسك بها ضمان لتحقيق السعادة، والطمأنينة (قزق، 2005).

إن أخلاقيات العمل عبارة عن "مجموعة من القيم، والأعـراف، والتقاليـد التـي يتفـق ويتعاون عليها أفراد عمل معين حول ما هو خير، وواضح، وعادل في نظرتهم، وما يعدونـه أساسا لتعاملهم، وتنظيم أمورهم، وسلوكهم في إطار العمل" (رضوان، 1994، ص8).

إن ما تفرضه أخلاقيات العمل على رئيس القسم يتبلور في درجة التزامه، وولائه لمهنته "العمل الأكاديمي" ، واحترامه لأعضاء هيئة التدريس في القسم عند تعامله معهم، في سبيل توفير أسس العدل، والمساواة بين الجميع وفقًا للقوانين، والأنظمة، والتعليمات، والأصـول الإداريـة المتبعة، وهذا يتطلب منه إدارة وقته؛ لاستثمار جهـده خـلال أوقـات العمـل؛ لأداء المهـام، والواجبات المكلف بها. ومن أبرز الواجبات المطلوبة منه: الالتزام بأوقات الدوام، والمواظبـة عليها، واحترام المواعيد، وأن يؤدي هذه الواجبات بأمانة، وبما تقتضيه المصلحة العامـة، وألا يستغل سلطته الرسمية لتحقيق مصالحه (قزق، 2005).

فأخلاقيات العمل من الموضوعات الرئيسة التي تناولها علماء الأمة بالدراسة وسبقوا غيرهم فيها وكانوا أول من أدرك الأسس الأخلاقية التي تقوم عليها المهن، والصفات الخُلُقيـة الواجـب توافرها لدى المهنيين؛ للقيام بواجبات مهنتهم (عبد الجواد،1992، ص15).

ويعد الالتزام الوظيفي، مظهر من مظاهر السلوك الإنساني الذي يشمل جميـع أوجـه النشاط العقلي، والحركي، والانفعالي، والإجتماعي الذي يقوم به الفرد من أجل التوافق والتكيف مع بيئته، وإشباع حاجاته، وحل مشكلاته، وهو من الركائز الهامة لتحقيق المؤسسة لأهـدافها، ويعتبر من المفاهيم الحديثة التي وجدت اهتماماً في ميدان الإدارة التربوية نظراً لعلاقته بفعالية المؤسسة وإنجازها لأعمالها، والالتزام الوظيفي يشمل الارتباط النفسي واستعداد الفرد للتضحية وبذل الجهد في المؤسسة سعياً لتحقيق أهداف المؤسسة ورسالتها المبنية على التوافق بين أهداف وقيم المؤسسة، وأهداف وقيم الفرد، والالتزام بوصفه سلوكاً تنظيمياً، فهو يعتبر سمة ديناميـة،

تؤثر فيها خصائص الأفراد في المؤسسة التي ينتمون إليها، والثقافة التنظيمية بوصفها قيما واعتقادات أساسية لما يجب عمله أو عدم عمله (عابدين،2010).

ينظر للالتزام الوظيفي على أنه أحد المتغيرات التنظيمية الهامة والتي بدورها تؤثر على كفاءة الأداء الوظيفي للأفراد العاملين بشكل مباشر والتأثير على مستوى أداء المؤسسات من جانب آخر، لذا فالالتزام الوظيفي يفسر كثير من المتغيرات التي تؤثر على السلوك التنظيمي للعاملين نظراً لأن الالتزام يعكس الطريقة التي يحكم من خلالها الموظف مدى ارتياحه وعلاقته بمؤسسته، وبالتالي رفع مستوى التوافق بين ما يريده الفرد العامل وما تريده المؤسسة (الصمادي، 2008).

إن الالتزام الوظيفي هو الارتباط بقيم المؤسسة وأهدافها والاندماج في أعمالها، والانجاز فوق المتوقع، والاسهام المستمر لصالح المؤسسة والرغبة في البقاء بها (حمادات وعياصرة،2011). وهذا ينطبق على عضو هيئة التدريس في الجامعات والتزامه بواجباته تجاه جامعته، وطلبته، وزملاء العمل، لأن الالتزام بنظر عضو هيئة التدريس يعتبر من القيم الهامة التي يجب أن يتحلوا بها عند صدور سلوكاً معيناً منهم أثناء تأدية وظيفتهم الأكاديمية (حمادات، 2006).

ويعد عمل رئيس القسم الأكاديمي، عملا له واجبات أخلاقية تجاه أعضاء هيئة التدريس، نابعة من ولائه الوظيفي، والالتزام بوظيفته؛ للقيام بما هو مطلوب منه على أكمل وجه، كما أن لكل وظيفة قواعدها المهنية، والأخلاقية، التي يلتزم بها دون استثناء، ويتفق عليها جميع أصحاب المهنة، وإن أخلاقيات العمل تبحث في أفعال الإنسان، من حيث الواجب المطلوب إذ إن توافر هذه الأخلاقيات لدى رؤساء الأقسام في المؤسسات التربوية ومنها الجامعات تمثل المثل الأعلى في الالتزام الإداري والمهني (حمد،2001).

وبما أن نجاح رئيس القسم في أدائه لمهامه الإدارية والأكاديمية، وبالتالي نجاحه في تحقيق أهداف قسمه، ومن ثم كليته، وجامعته يتوقف بدرجة أساسية على مدى إلمامه، ومعرفته لهـذه المهام، والتي تحتاج إلى وصف وظيفي واضح ومكتوب، لطبيعة عمل رئيس القسم الأكـاديمي ومهماته، وذلك من زاوية أهمية مجال أخلاقيات العمل في الجامعات، ولما لـه مـن ارتبـاط بالالتزام الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، فقد ارتأت الباحثة دراسة هذا الموضوع؛ للتعرف إلى أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية فـي الجامعات الحكومية الأردنية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن الطبيعة المتشابكة والمعقدة لدور رئيس القسم الأكاديمي وموقعـه ومهماتـه الإداريـة والأكاديمية خاصة في ظل غياب الوصف الوظيفي والبرامج التدريبية لإعداد من سيتولى هـذا المنصب قد تثير تصورات غير محددة عن الصلاحيات والواجبات المنوطة به مما قد يعوقه عن أداء بعض مهامه وتنفيذ بعض واجباته الملقاة على عاتقه وذلك اعتقادا منه أنها تقع خارج إطار الصلاحيات والواجبات المنوطة برئيس القسم(العمري،1998،256).

ومن خلال إطلاع الباحثة على الأدب النظري، والدراسات السابقة المتعلقة بالموضـوع، فقد أدركت الباحثة قصور البحوث التي تناولت موضوع أخلاقيات العمل التي توضح من خلالها المهام والنشاطات التي يقوم بها رئيس القسم في إدارة قسمه وتنظيم أعمالـه وتحـسين أدائـه، وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في قسمه، والتي يجب أن يتحلى بها رؤساء الأقسام في الأقسام الأكاديمية، في الجامعات بشكل عام، وفـي الجامعـات الحكوميـة الأردنية بشكل خاص، والذي يعد الأساس في إنجاح سير العملية التعليمية، والتي تـشكل أساسـا للالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية فيها، لذا فإن مشكلة البحث تمثلت بدراسة أخلاقيـات

العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية لأخلاقيات العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية؟
2. ما مستوى الالتزام الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية؟
3. هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مجالات أخلاقيات العمل تعزى لمتغيرات الدراسة: النوع الاجتماعي، والخبرة، والجامعة، والمؤهل العلمي؟
4. هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستويات الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير :النوع الاجتماعي، والخبرة، والجامعة، والمؤهل العلمي؟
5. هل هنالك علاقة ارتباطية بين أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الحكومية الأردنية، وبين الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية فيها؟

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية الأردنية، وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية فيها.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تناولته الباحثة، وهو الكشف عن أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية الأردنية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء هيئة لتدريس، لذلك من المؤمّل أن تسهم نتائج هذه الدراسة بما يأتي:

- أهمية الدور الذي يقوم به رئيس القسم الأكاديمي، والذي يعد العامل الحاسم في تحقيق أهداف الجامعة، والذي ينبغي أن يكون لدى رئيس القسم تصور واضح لدوره من خلال مدونة السلوك الأخلاقي.
- إن دراسة أخلاقيات العمل لرؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية، يمكن أن يسهم في توفير قدر من المعلومات الواقعية الدقيقة حول تلك الأخلاقيات، والتي تتمثل بالمهام، والمسؤوليات المناطة برؤساء الأقسام الأكاديمية، وما لها من تأثير على نسبة الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية، وتأمل الباحثة أن تبصر نتائج دراستها رؤساء الأقسام بالادوار الإدارية، والأكاديمية المتوقع منهم ممارستها؛ لزيادة مستوى الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية، وزيادة كفاءة العملية التعليمية، وتطوير العمل الإداري، والأكاديمي في الجامعة.
- تقديم تغذية راجعة إلى الجامعات حول فعالية برامجها المختلفة، فيما يتعلق بدورها في خدمة المجتمع من خلال تطوير تلك البرامج.
- تعريف أعضاء هيئة التدريس بمستوى الالتزام الوظيفي وأخلاقيات العمل التي يتحلى بها رؤساء الأقسام.
- إن التوجهات الحديثة ترى أن تجاهل الأخلاقيات في العمل هو نزوح نحو المصلحة الذاتية الضيقة في حين أن الالتزام بالأبعاد الأخلاقية للعمل يضعها في إطار المصلحة الذاتية المستنيرة ومن المعلوم أن ردود فعل سلبية على التصرف اللاخلاقي قد تنشأ من قبل المنافسين والحكومة وباقي فئات المجتمع وهذا يؤدي إلى الإضرار بسمعة المؤسسة التربوية على المدى البعيد.

- وأما من الناحية العملية :يمكن أن يفيد من هذه الدراسة كل من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمعلمين في المدارس، والإداريين، وكافة المهتمين، وكذلك مدراء المؤسسات والعاملين فيها والكثير من ذوي الاختصاص ومن يهمهم الأمر من الباحثين والطلبة وغيرهم في القطاع التربوي.

- إغناء المكتبات العربية، والباحثين بدراسة ميدانية في مجال أخلاقيات العمل، والالتزام الوظيفي، والعلاقة بينهما.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

أخلاقيات العمل : "المبادئ، والمعايير التي تعد أساسا لسلوك أفراد العمل المستحب، والتي يتعهد أفراد العمل بالالتزام بها" (عبد الحميد والحياري،1985، 63). وتعرّف إجرائيًا " بأنها: مجموعة من القيم، والمعايير، والمبادئ، وأنماط السلوك، التي يمارسها رؤساء الأقسام، عند تعاملهم مع أعضاء هيئة التدريس.وتم قياسها بالاستبانة التي صممت لذلك.

الالتزام الوظيفي: عملية الإيمان بأهداف المؤسسة، وقيمها والعمل بأقصى طاقة؛ لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد تلك القيم (خضير والنعيمي، 1996، 75). **ويعرّف إجرائيا** بأنه: درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، في سبيل تحقيق أهداف العمل، والتي قيست من خلال الأداة التي صممت لذلك الغرض.

رئيس القسم الأكاديمي: هو " أحد أعضاء هيئة التدريس في القسم الأكاديمي يكلف رسمياً بقرار من رئيس الجامعة التي يعمل فيها بإدارة شؤون القسم الإدارية والأكاديمية ".(قانون الجامعات الأردنية الرسمية،2001). ويعرف إجرائياً بأنه: عضو هيئة تدريس تناط به مسؤوليات إضافية لعمله الأكاديمي، لمدة محددة من قبل رئاسة الجامعة.

عضو هيئة التدريس الجامعي: هو الشخص المتفرغ للعمل الأكاديمي في إحدى الجامعات الأردنية الرسمية، ويحمل درجة علمية في أحد حقول المعرفة، ويشغل إحدى الرتب الأكاديمية الثلاث :أستاذ، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد، أو مدرس. (قانون الجامعات الأردنية الرسمية،2001). ويعرف إجرائيا بأنه: الاستاذ الجامعي الذي يحمل رتبة أكاديمية لتوظيف المعرفة العلمية بما يحقق هدف المؤسسة التي ينتمي إليها.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على ما يأتي:

الحدود البشرية : تم تطبيق الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات قيد الدراسة من حملة درجة الماجستير، والدكتوراة، للعام الدراسي 2014/2013.

الحدود الزمانية : تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 2013\2014.

الحدود المكانية : اقتصرت هذه الدراسة على جامعات الجنوب المتمثلة في : جامعة مؤتـه، وجامعة الحسين بن طلال، وجامعة الطفيلة التقنية.

حد الأداة: يتمثل بالاستبيان، وبطريقة اختيار العينة وحجمها اللذان يعدان محددًا هامًا لهذه الدراسة. وإن نتائج الدراسة تأثرت بدرجة صدق أداة الدراسة، وثباتها، وموضوعية إجابة أفراد عينة الدراسة عن فقراتها بجزئيها التي عمدت إليها الدراسة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتكون هذا الفصل من جزأين: يتناول الجزء الأول: الأدب النظري المرتبط بموضـــوع الدراسة أخلاقيات العمل ، وموضوع الالتزام الوظيفي، في حين تضمن الجزء الثاني من هـذا الفصل استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة ، واشـتمل علـى الدراسـات العربية، والأجنبية مرتبة وفقاً للتسلسل الزمني من الأحدث للأقدم، وعلى النحو الآتي:

أولا: الأدب النظري

ويتضمن مفهوم أخلاقيات العمل وفوائده، ومصادر أخلاقيات المهنة الجامعية، وخصائص الإدارة الأخلاقية. أما ما يتعلق بالالتزام الوظيفي، فيضم مفهوم الالتـزام الـوظيفي، وأهميتـه، ومظاهره، والعوامل المؤثرة في الالتزام الوظيفي.

مفهوم الأخلاقيات:

الخُلق هو" مجموعة القيم والمبادئ والتقاليد التي يتفق عليها أفراد مجتمع ما، فيما يتعلق بما هو خير، وحق، وعدل، في تنظيم أمورهم"(الحوراني،2005، ص29).

كما وعرف عبويني (1997،ص13-12) الأخلاق على أنها: " مبادئ، وقواعد تستند عند صاحبها إلى فلسفة حياته العملية، وهي بمثابة المعيار الذي يتم بواسطته الحكم على أفعال ذلـك الشخص بالخير أو الشر، وهي أمر حياتي ضروري للأفراد خاصة والمجتمعات عامـة، فهـي تساعد على التناغم بين المطالب الفردية، ومتطلبات العيش في وسط الجماعة التي ينتمي إليهـا الفرد".

مما سبق نرى أن الأخلاق هي قيم ومثل عليا لما يوصف وينتج عن الأفراد من مبادئ وسلوكيات، وتوازي بين مصالح الفرد والحياة العامة.

أهمية الأخلاق

بما أن الأخلاق هي معيار للحكم على ما يصدر عن الفرد من سلوكيات وأفعال فإن ذلك يشير إلى درجة أهميتها بالنسبة للفرد والمجتمع كالآتي:

أهمية الأخلاق بالنسبة للفرد:

1. تساعد في بناء حياة الفرد وتشكيل شخصيته .
2. المعيار الذي يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة ويضبط سلوكه وتوجيهه .
3. تمثل أحكاماً معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات، وتحدد إذا كانت إيجابية ومرغوبة أو غير مرغوبة.
4. تعمل على وقاية الفرد من الانحراف .
5. تلعب دوراً رئيسيا في حل الخلافات واتخاذ القرارات عند الأفراد

أهمية الأخلاق بالنسبة للمجتمع:

1. تحفظ للمجتمع تماسكه ، وتحدد له أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة .
2. تعمل كموجهات لسلوك الأفراد والجماعات، وتقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية، ولا يستقيم المجتمع بدونها.
3. يتحقق بها الانضباط للفرد والجماعة وتنظم العلاقات في ضوء الأخلاق المستمدة من الكتاب والسنة .
4. توجه كل نشاط إنساني نحو الأهداف السامية .
5. تلعب الأخلاق دورا بارزا في تحقيق التنمية للمجتمع .
6. تؤدي دورا مهما في العلاقات الإنسانية بين أبناء المجتمع(السكارنة،2009).

سلوكيات الأخلاق

للأخلاق عدة سلوكيات تؤثر على أداء الأفـراد ومـدى التـزامهم بأعمـالهم، ومـدى الممارسات التي تصدر عن الأفراد وهي:

1- أخلاق وصفية: وصف العقائد الخُلقية السائدة التي يعتنقها الأفراد بالفعل، وتتحدث بذلك عما هو كائن بالفعل من ممارسات وسلوك خلقي.

2- أخلاق معيارية: تتحدث هذه الكتابات عما ينبغي أن يكون، أو يُفعـل مـن ممارسـات وسلوكات، وتتضمن عنصر الالتزام بالسلوك الخلقي، انطلاقا من المعـايير المعتمـدة، والمتفق عليها.

3- أخلاق منطقية في لغة الأخلاق: ويسمى منطق الأخلاق، وتبحث في معـاني الكلمـات الخلقية مثل الخير، والشر، والفضيلة، والرذيلة، والواجب، وهدفها تكوين معرفة لـدى الإنسان بمعاني العبارات الخلقية في شتى استعمالاتها (خليفات،2004).

وتعد مبادئ الأخلاق، وقواعدها من أهم ركائز الحياة، وترتبط بالعملية التربوية ارتباطاً وثيقاً، بغرض تنظيم السلوك الإنساني، فالأخلاق الفاضلة، هي الدعامة الأولى لحفظ المجتمع، ولقد حثت الديانات السماوية، والشرائع، والقوانين الوضعية، على التمسك بالأخلاق الفاضـلة؛ لأن إنـسانية الإنسان تتحقق من خلالها (يالجن،1997).

خصائص الأخلاقيات

يلخص فرايدسون(Freidson،1994) خصائص الأخلاقيات كالآتي:

1. الالتزام الأخلاقي بما لديه من معرفة متخصصة، ومهارة مهنية ذات قيمة خاصة للفرد.

2. الالتزام بالإخلاص للفرد.

3. الحصول على فترة تدريب كافية، وضرورية؛ لأداء المتطلبات الخاصة بالمهنة بدرجة كبيرة.

4. تقدير المهنيين للثقة التي يمنحها الفرد العميل إليهم.

مجالات للتعامل الأخلاقي:

يمكن الإشارة هنا إلى ثلاث مجالات مهمة للتعامل الأخلاقي كما وردت في (العامري، والغالبي،2007) وهي:

1. تعامل المؤسسة مع العاملين فيها، وما يرتبط بهذا التعامل من عقود توظيف، أو إنهاء خدمة، أو الأجور، والرواتب، أو ساعات العمل، أو احترام خصوصية العاملين، وغير ذلك، وهذه جميعها جوانب ترتبط بالأخلاق والسلوك.

2. تعامل العاملين مع المؤسسة، حيث يمكن أن تظهر إشكالات أخلاقية متعلقة بهذا النوع من التعامل ، بما يعرف بصراع المصالح أو تضارب المصالح، والنزاهة، والثقة، وحماية أسرار العمل التي من الممكن أن تُخرق من قبل بعض العاملين.

3. تعامل المؤسسة، والعاملين مع الأطراف الأخرى، وهنا يمكن للأعمال أن تجسد سلوكاً أخلاقياً بتعاملها مع أطراف مثل الزبائن، والموردين وغيرهم .ويمكن أن يحدث غموضاً أخلاقياً في إطار أنشطة الإعلان، والترويج، والإفصاح المالي، والمفاوضات الجماعية وغير ذلك.

نظريات التربية الاخلاقية

تنوعت نظريات البحث في التربية الأخلاقية، ومن هذه النظريات كما أوردها (عبويني،1997)، كالآتي:

1. نظرية منهج الجماعة الإجتماعية في السلوك الأخلاقي: تستند هذه النظرية إلى مبتكرها رايت(Wright)، بين أن الفرد يصنع بين الجماعة ما لايفعله بشكل فردي، وذلك لأن الجماعة تطلق أعرافاً تشكل قوانين أخلاقية، تلزم من يخالفها للعقوبة، والأفراد الذين يتمسكون بتلك الأعراف فإنهم يسلكون مسلكاً ثابتاً ومتشابهاً بعملهم.

2. نظرية التحليل النفسي في السلوك الأخلاقي: تعود هذه النظرية للعالم (سيجموند فرويد)، فهو يعتبر أن الأخلاق جملة من منعكسات شرطية كونتها التربية وتعتبر أن قواعد الأخلاق هي مجموعة من العادات الناشئة عن التدريب التربوي من غير أن يكون لها أي أساس عقلي.

3. نظرية النمو الأخلاقي الشامل: ورائد هذه النظرية هو (نورمان,Norman)، والأساس الذي تقوم عليه هذه النظرية، هو أن النمو الأخلاقي يعتمد على النمو الشامل للشخصية الإنسانية بحيث لايقتصر هذا النمو على العقل، وإنما يشمل الرغبات والشعور والعواطف، وتتكون تلك النظرية من أربعة مراحل وهي: مرحلة ماقبل القيم الأخلاقية، ومرحلة القيم الأخلاقية الخارجية، ومرحلة القيم الخارجية- الداخلية، ومرحلة القيم الداخلية، وتدور أيضاً حول العوامل المؤثرة في النمو الأخلاقي وهي طبيعة الذكاء بإختلاف الجنس، والدين، والبئية الأسرية، وأخيراً تدور تلك النظرية أيضاً حول التربية الأخلاقية التطورية وأساس هذه التربية هي أن الأخلاق تجمع العيش في مجتمع إنساني (عبويني،1997).

- نظرية ماسلو: يتفق علماء النفس والاجتماع على أن احتياجات الإنسان متعددة وأن عملية الإشباع هي عملية لانهائية، وهي خمسة احتياجات أساسية وهي:

- احتياجات فسيولوجية: وتتعلق بالاحتياجات الأساسية الضرورية للمعيشة.
- احتياجات الأمان: يتضمن حاجة الفرد للأمن والحماية المرتبطة بحياته.

- الاحتياجات الإجتماعية: يرتبط بالسلوكيات الإجتماعية، ويقوم على أساس رغبة الفرد في أن يكون مقبولاً كفرد في جماعة.
- احتياجات تقدير الذات: يتضمن حاجة الفرد للاحترام والتقدير والمكانة الاجتماعية.
- احتياجات تحقيق الذات: رغبة الفرد في تحقيق ذاته، عن طريق تنمية قدراتـــه وميولـــه ورغباته.

أعطت هذه النظرية مفهوماً عاماً عن دوافع النفس البشرية لتفسير سلوك الفـــرد بـــشكل إجمال(الطجم والسواط،2000).

خصائص التربية الأخلاقية من منظور القيم الإنسانية

ومن تلك الخصائص التي أشـــار إليهـــا (الخليـــشة،1991) كمـــا ورد فـــي عبـــويني (1997) الآتي:

1. أنّ الأخلاق تمتاز باعتمادها على دعامة أساسية، وهي الإيمان بالله تعالى وهذا الإيمـــان أساسه الاستقامة في الحياة، والتخلق بمكارم الأخلاق.
2. تمتاز الأخلاق بمراعاة الطبيعة البشرية، وما فيها من ميول، ودوافع وغرائز.
3. تمتاز بأن المسؤولية فيها تعدُّ مسؤولية شخصية، وجماعية معا، وتكون مسؤولية شخصية عما يفعله إذا توافر فيه الصلاحية. وتكون أيضاً مسؤولية جماعية عندما يكـــون الفـــرد مسؤولاً عن أعماله في المجتمع.
4. صالحة لتهذيب الإنسان، ورسم الصورة المثلى لسلوك الإنسان في كل زمان، ومكـــان؛ وذلك لأنها راعت في تقرير مبادئها الطبيعة البشرية.

يتضح مما سبق أن الأخلاق تعد أسمى النظم الأخلاقية لهداية الناس، وتهذيب خلقه بما تتضمنه من القيم، والمكارم التي يتعين أن يتحلى بها.

أخلاقيات العمل

يُعد موضوع أخلاقيات العمل من الموضوعات الهامة التي ظهرت في حقول العلوم الاجتماعية جميعها ومنها الإدارة، بسبب التقدم والتطور المتزايد، والمستمر في هذه العلوم.

وأصبحت أخلاقيات العمل موضوعًا حيوياً، ويحظى باهتمام بالغ من قبل الجميع: حكومات، وشعوب، ومؤسسات، وجامعات وغيرها، ويبين (Daft, 2003) أنّ أخلاقيات العمل تعد من الأمور الهامة لشغل وظيفة في المؤسسة، إذ يتم التأكيد عليها من إدارتها؛ لأنها تعد بمثابة الرقابة الذاتية للفرد، لأنه يستطيع ان يميز بين الصحيح والخطأ في سلوكه أثناء العمل.

فالأخلاق كما بينها روبينز (Robbins) المشار إليه في قزق(2005) هي: الركائز الأساسية لخدمة الآخرين؛ وحسن أداء الوظيفة يؤدي إلى نتائج إيجابية، وعليه، فلا بدَّ من أن يتسم القائد بصفاتٍ منها: الأمانة ؛ لأنَّ نجاح القادة في أداء أعمالهم مرده الأساسي إلى التزامهم الأخلاقي، أملاً في تحقيق الأهداف التي تنشدها المؤسسة.

وهنالك من يعرفها بكونها الدراسة، والتحليل المنهجي للعمليات التي يتم من خلالها تطوير القرارات، بحيث تكون هذه القرارات خيارات أخلاقية تأخذ بعين الاعتبار ما هو صحيح، وجيد للفرد، والمجموعة، والمؤسسة (Vanvalock, 1993: 38- 38).

عرفها أبو النصر(2008،ص72) على أنها : " مجموعة المبادئ التي تنشأ عن الاتجساه، والرأي العام للمجتمع، وتهدف إلى تحقيق درجة عالية من المثالية. وهي تمثل دستور أخلاقي يجب على كل فرد في المجتمع أن يحترمه ويتبعه.

إن أهمية دراسة أخلاقيات العمل، وكيفية تأسيسها في نفوس الموظفين وضمائرهم، تنبع من أنه دونها سينشأ جهاز إداري غير فاعل، وغير متجاوب مع حاجات الناس، كما أنسه سيكون

جهازًا متلبسًا بالفساد الإداري، وإن كان للفساد الإداري تكلفةً ماليةً على الدول المتقدمة، فإن تكلفته على الدول النامية أعظم، ولاسيما مع محدودية موارد هذه الدول (العمر، 2002).

إن التزام القيادة الإدارية بالممارسات الأخلاقية، ستزيد من مشاعر الانتماء والولاء لدى الموظف، تجاه المسؤولين وتجاه المؤسسة ككل، مما يدفعه إلى بذل قصارى جهده في العمل، ويشعره بالرضا الوظيفي، والاستقرار، والأمن، مما يساعد على رفع معدل الإنجاز في العمل، أما لو تصرفت القيادة الإدارية عكس ذلك، فقامت بالتحيُّز لأفرادٍ دون آخرين، وتمييز لشخصٍ دون سواه؛ فإن ذلك سوف يميت فيه مشاعر الانتماء، والولاء، ويُضعف من حبه للعمل، ويزرع في نفسه الحقد على الآخرين، وكراهية المسؤولين له، عندئذٍ يختلق الأعذار والحيل ، بل لربما أدى الحال إلى إثارة الفتنة داخل المؤسسة، ونشر الوشاية، والشكوك حول هذه القيادة الإدارية (المزروعي، 2003).

أهمية أخلاقيات العمل :

1- إن طرح وبناء منظومة للأخلاقيات في شتى مجالات الحياة العملية يعزز من ترابط الموظفين وتفاعلهم بشكل أفضل مع بعضهم البعض.

2- وجود قوانين وتشريعات يساعد على تهدئة الاختلافات الناشئة بسبب الطبيعة الإنسانية وبسبب البيئة المتغيرة بشكل مستمر .

3- وجود قائمة بالأخلاقيات وبروتوكولات التعامل يساعد على جعل الطريق واضحاً لدى الإنسان، أو الموظف ويبعده كل البعد عن التوتر الناشئ من الخوف من المستقبل والخوف من الظلم ومن ناحية الترقية أو العلاوة او حتى الفصل من العمل .

4- يخفف وجود هذه البروتوكولات من تعزيز التحفيز الشخصي للفرد لعدم كسر القوانين وغالباً ما يتم إلغاء جانب العقوبة في هذه القوانين.

5- تطبيق الأخلاقيات في مؤسسة ما يساعد من تحسين صورتها.

6- أن بناء منظومة أخلاقية في المؤسسة يساعد في الإرتقاء بأخلاقيات موظفيها وينعكس ذلك بشكل مباشر على طريقة تعاملهم مع العملاء أو الشركاء مما يضفي التميز على المؤسسة ككل(علي،2010).

مصادر أخلاقيات العمل

هناك مجموعة من المصادر التي تُعدُّ الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهن جميعها في بلورة أخلاقياتها، والتي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينه، ويرى الباحثون أن هناك خمسة مصادر لأخلاقيات العمل على النحو الآتي:

1- المصدر الديني

يُمثّل هذا المصدر، وبخاصة في المجتمع الإسلامي، أهم مصادر أخلاقيات المهنة؛ إذ أنه يوفّر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد؛ فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية، أو الاجتماعية، أو القانونية، لكنه لا يستطيع أبدًا أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى (الحوراني، 2005 ، ص40).

ويشتمل هذا المصدر على المبادئ والتنظيمات التي تُحقق سعادة الإنسان والمجتمع في كل المجالات، وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس، وتنظيم حياتهم في كل زمان ومكان، ويشتمل أيضًا على القوانين الوضعية: وهي الأوامر، والنواهي التي وضعها البشر أنفسهم، لتنظيم حياتهم، بالمحافظة على حقوق الناس، وتحديد واجباتهم؛ لنشر العدالة والمساواة بينهم، لذلك تعَد التشريعات، والقوانين والأنظمة، المعمول بها مصدرًا من المصادر الأخلاقية. ويُقصد بالتشريعات أي دستور الدولة، والقوانين جميعها المنبثقة عنه، ونظام الخدمة المدنية، واللوائح والتعليمات الأخرى على أنواعها المختلفة التي تحتوي على أخلاقيات كثيرة، من حيث: الانضباط بالوقت،

والتقيد به، والاحترام، والابتعاد عن المحسوبية، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة ، وعدم إفشاء أسرار العمل، وعدم قبول الرشوة (البشري، 2006 ، ص29 – 30).

2- المصدر الاجتماعي

إن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، التي تنظم حركته، وتُحدد قيمه، ومعتقداتــه، وعلاقاتــه، وولاء وانتماء أفراده، ومن المعروف أن أهم ما يُكوّن ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلــة في: القيم، والمعتقدات، والعادات، ونمط العيش، وممارسات الحياة الاجتماعية(الحوراني، 2005).

3-المصدر الاقتصادي

تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع، في جميع أفراده ومن بينهم المهنيــون، والإداريون؛ إذ إنّ الظروف الاقتصادية الصعبة، تدفع بأفراد المجتمع غالبًا إلى أنماطٍ من السلوك بعيدّة عن المعايير الخلقية (الحوراني، 2005 ، ص39 - 40).

4- المصدر السياسي

ويقصد بهذا النمط ما اتفق عليها لأفراد أنها قيمة سياسية وفق " الانتخــاب، والتعدديــة، والمساواة"، وهو الذي يُسيِّر المجتمع، وانعكاس توجهات هذا المبدأ على أخلاقيات الأفراد؛ فإذا كان هنالك إيمان بالتعددية، والمشاركة، والحوار، واحترام الرأي الآخر؛ فإنه سوف يتأثر إيجابيًا في قيم الأفراد، وقناعاتهم المهنية (بني خالد، 2007)، وحينما يقوم المهني بأداء واجباته في ظل أوضاعٍ سياسيةٍ قائمة؛ فإن سلوكه يتأثر بطبيعة هذه الأوضاع وخصائصها؛ فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له، يتعين عليه الإيمان بالحرية، والشفافية، والديمقراطية، والمساءلة، ومن هنا فإن النظام يؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية، أما النظام السياسي الذي يفتقر إلى الرقابة القضائية، والإدارية، والشعبية، ويميل نحو الاستبداد والظلم؛ فيؤدي إلى تغذية السلوك اللاخلقي على مستوى الأفراد بعامة، ومستوى أفراد المهنة بخاصة (الحوراني،2005).

5- المصدر الإداري التنظيمي

تعد القوانين، والأنظمة، والتشريعات من المصادر الرئيسة التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات، ويقصد به البيئة التنظيمية، التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين، ولوائح، وأنظمة، وقيم، وتقاليد ومُثل، تحدد سلوك العاملين فيها، وتوجه مسارهم، وهو يؤثر في قيم الفرد، والتزامه، وأسلوب عمله الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم، وأنماط تقسيم العمل، ونظم الاستراحة، والمكافأة، وأشكال الرقابة والعقاب، وإننا ينبغي علينا أن ندرك أيضًا أن هناك تفاعلا خصبًا بين البيئة التنظيمية، والبيئة الاجتماعية العامة؛ فاللوائح والقوانين المطبّقة في المؤسسة تستمد في العادة، أو تتأثر على الأقل بالقوانين النافذة في البلاد، وأنماط القيم، والسلوك السائد في المؤسسة، وهي عينة ممثِّلة لأنماط القيم، والسلوكات الشائعة في المجتمع (بني خالد،2007).

المسؤولية المترتبة على أخلاقيات المهني(العاملين)

1. **المسؤولية القانونية:** وتبنى على المساءلة القانونية، في حال إخلال المهني بواجباته المهنية المحددة، وفق القوانين، والأنظمة التي تورد وفقها العقوبات، والإجراءات التي ينبغي تطبيقها في حال تجاوز المهني واجباته.
2. **المسؤولية الخلقية:** تبنى المسؤولية الخلقية وفق الجزاء الذي يوقع من قبل المجتمع، أو الجماعة المهنية على المهني في حال تجاوز واجباته ، ويتمثل بالذم وعدم الاحترام(بدران وحوسة،2000).

نماذج قيم، وأخلاقيات إيجابية في العمل

هنالك بعضا من النماذج لقيم وأخلاقيات في العمل تساعد على الرقي بالعمل وتحقيق الأهداف المطلوبة، ومن هذه النماذج مايلي:

أولا: النزاهة في الأداء الوظيفي

يشير هذا المفهوم إلى تطبيق مفهوم النزاهة في بيئة العمل، بمعنى أن العاملين في أي منظمة عليهم أن يلتزموا بالنزاهة عند أدائهم للأعمال المطلوبة منهم، أو عند ممارستهم للمهن الخاصة بهم، وهي القيم، والمعتقدات، والسلوكيات المفروض تواجدها في مجال العمل العام والخاص، وتعد الجامعة بإدارتها، وأعضاء هيئة التدريس فيها من المؤسسات المعنية بقضايا الأخلاق والنزاهة، وهذا يتطلب أن يكونوا على دراية بالمعاني والتصورات المتعلقة بالنزاهة؛ لأن الهدف الأخلاقي للجامعة والقائمين عليها يحتم عليهم ممارسة النزاهة في جميع الإجراءات الإدارية والأكاديمية التي تقدمها الجامعة للمستفدين من أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين والطلبة (الحربي،2012).

ثانيا: الشفافية والمساءلة

الشفافية: تتضمن وضوح التشريعات وسهولة فهمها، واستقرارها وانسجامها مع بعضها البعض وموضوعيتها، وتبسيط الإجراءات والقضاء على الروتين، ونشر المعلومات والإفصاح عنها وسهولة الوصول إليها بحيث تكون متاحة للجميع، وتوفير مناخ صحي يسوده الثقة،وتمكين المعنيين في الخدمة التي تقدمها المؤسسة من تحمل مسؤولياتهم في إدارة المؤسسة. فالشفافية منهاج عمل رحياة مستمرة لإدارة الأحداث اليومية وشفافية العلاقات الرأسية والأفقية في أركان العمل المؤسسي. والشفافية كمبدأ إداري في المؤسسات تمتد لتشمل بعض الممارسات التي تصب في مجال اتخاذ القرارات وإدارة الموارد البشرية والهياكل التنظيمية والتعليمات

والاتصال والعلاقات والتطوير الإداري. هي الوضوح، وعدم الغمـوض، واسـتكمال الرؤيـة للصورة، وكشف جميع الأمور، ورصد الأداء الحقيقي الواقعي للمنظمات. وهي الكـشف عـن الحقائق، والنقاش العام الحر حول تلك الحقائق، أما المساءلة: فهي خضوع كل شخص، أو كـل جهة مسؤولة للمراجعة وتحمل الأطراف لالتزاماتهم، ومسئولياتهم عن الأفعال التي بدرت منهم. والمساءلة قيمة عظيمة في الديمقراطية. فهي نوع من التزام المنظمات بتقديم حساب عن أدائها، ودورها، ومواردها بهدف رفع كفاءة، وفعالية هذه المنظمات (مصلح،2013)

ثالثا: المسؤولية الاجتماعية

يبنى هذا المفهوم على إيجاد نوع من التوازن بين المجتمع ككل والأفراد في المؤسـسات المجتمعية، وذلك من خلال عدم تعمد المؤسسة على إلحاق الأذى بـالمجتمع نتيجـة أعمالهـا ونشاطاتها من ناحية ، والعمل في سبيل مصلحة المجتمع من ناحية أخرى.

ولابد للجامعات أن تلتزم بتطبيق مبادئ المسؤولية المجتمعية فكرا وتطبيقا داخل أسوارها قبل أن تطبقها بالخارج؛ على اعتبار أن التعامل بالقدوة، أو الأنموذج هو الوازع الرئيس لدى العـاملين والطلبة؛ لمحاكاة هـذه المبـادئ علـى مـستوى الأسـرة، والمجتمـع المحلـي، والـوطن ككل(عواد،2010).

قيم وأخلاقيات سلبية في العمل:

هنالك مجموعة من القيم، والأخلاقيات السلبية التي تؤثر على عمل الفرد فـي مؤسـسته، وتحول دون تحقيق الأهداف ضمن الخطة المرسومة، ومن هذه النماذج ما يلي:

أولا: الفساد الإداري

هو ممارسات فعلية على أرض الواقع، ومن ثم القيام بتجريم هذه الممارسات، زهي الرشوة بكافة أشكالها في القطاعين العام والخاص، والاختلاس بكافة وجوهه، وإساءة استغلال الوظيفة، والكسب غير المشروع (مصلح،2013).

خصائص الفساد الإداري

أورد أبو النصر(2008)، مجموعة من الخصائص للفساد الإداري، والتي تفشت في المؤسسات التربوية، والاقتصادية، والسياسية، وغيرها من المؤسسات، ومن هذه الخصائص ما يلي:

1- يُعدُّ الفساد الإداري ظاهرة عالمية منتشرة في المجتمعات المتقدمة منها والنامية.
2- الفساد الظاهرة الأخطر، وهذه الحقيقة تم التوصل إليها بناءا على تقارير المنظمات الدولية، والإقليمية المهتمة بهذا الموضوع.
3- الفساد لا يعترف بالحدود الزمانية، فلقد وجد في الماضي، وهو يتوغل في الزمن الحاضر، وسيمتد نحو المستقبل.

ثانياً: عدم الأمانة

وتبنى عدم الأمانة على عدم الصدق، وتفشي مشكلة السرقة في المؤسسات، ولمواجهة تلك المشكلة التي يقوم بها العاملين أورد أبو النصر(2008) ما يلي:

1- عامل مرؤوسيك باحترام.
2- كن قائداً مثالاً يحتذى به.
3- أشرك العاملين في تحديد المقصود من عدم الأمانة بشكل رسمي.

هناك العديد من التوصيات أوردها أبو النصر(2008)، والتي تعمل على تحسين المناخ الأخلاقي في العمل ومنها:

1- على المديرين أن يسلكوا سلوكا أخلاقياً حتى يكونوا قدوة، ونموذج يحتذى به.
2- وضع دستور أخلاقي، أو ميثاق شرف للمنظمة، بحيث يشارك فيه الجميع، على أن يراعي قيم كل من المؤسسة، والعاملين، والعملاء، والمجتمع الخارجي، وأن يحصل على دعم الإدارة العليا، وأن يكون مع كل فرد في المؤسسة نسخة منه.
3- تطوير، وتحسين هذا الميثاق بشكل مستمر.
4- أن يكون مستوى التجريد لهذا الميثاق ليس عاليا، بمعنى أنه لابد أن يشير إلى الموضوعات، والمعضلات، والمسائل الأخلاقية على مستوى الممارسة، أو عند أداء العمل.
5- أن يكون هناك نظام واضح، ومحدد، ومكتوب، ومعلن للمكافآت لمن يلتزم، وللعقوبات لمن يخرق ميثاق الشرف.
6- تقديم البرامج، والدورات التدريبية بشكل مستمر، والتي تهتم بموضوعات مثل:أخلاقيات الوظيفة، ثقافة المؤسسة، الدستور الأخلاقي للمنظمة.

الجامعة مؤسسة أخلاقية :

الجامعة أساساً معنية ببناء البشر، وتحسين ظروف الإنسان، فهي منظمة أخلاقية بالضرورة، حيث تعنى بالبناء العلمي و الخلقي للطالب، وعليها أن تحرص على تنمية بيئة أخلاقية في التنظيم للنهوض برسالتها، فلا انفصال بين تحقيق رسالة الجامعة و بين التزامها بالأخلاق، ولا يكون منطقياً الزعم بأن الجامعة نجحت في تخريج الكوادر وإجراء البحوث في حين أن سلوكياتها و سلوكيات أعضائها غير متمشية مع الأخلاق(عمادة جامعة طيبة،2011).

المصادر الأساسية للأخلاقيات الجامعية المهنية

أكد الطويل (2001) بأن الجمعية الأمريكية لمديري المدارس (AASA) (American Association of School Administrators)، طورت مجموعة من السياسات التي تحكم القواعد الأخلاقية التي يجب أن يلتزم بها مديرو المدارس، وهذا أيضا ينطبق على رئيس القسم الأكاديمي في الجامعات، أو المؤسسات التربوية في أداء المهنة، وهذه السياسات هي:

1. إظهار درجات عالية من الصدق، والأمانة، بهدف زيادة مستوى الثقة بين العاملين.
2. الاهتمام بالمصلحة العامة على حساب المصلحة الخاصة.
3. التشجيع على التطور، والتقدم المهني.
4. التأكيد على دعم القيادة للإبداع في أداء الواجبات التي تتطلبها الأعمال في المؤسسة.
5. الابتعاد عن الاهتمام بالمكاسب الشخصية في تأدية الواجبات.

مواصفات البيئة الأخلاقية في الجامعة

1-الوعي الخلقي:

يجب أن إدراك الأثر الأخلاقي لسياسة الجامعة، بشأن عدالة الامتحانات، أو لسياسة تعيين المعيدين، فلو حدث مثلاً أن صاحب حق في التعيين لم يعين تكون هناك آثار أخلاقية تتجاوز حالة المعيد الذي لم يعين وتمتد إلى كل المعيدين وكل الطلاب، وربما إلى المجتمع الواسع خارج الجامعة.

كذلك لو حدث أيضًا أن درجات الامتحان الشفوي لم تكن موضوعية، فإن الأثر الخلقي يتجاوز حدود الطالب، والمهم أن نعي أن سياساتنا وتصرفاتنا لها آثار أخلاقية واسعة.

2- تحمل الأساتذة لمسئولياتهم الأخلاقية:

والمقصود هنا ألا نكتفي بتحقيق الوعي الأخلاقي، وإنما ننتقل إلى الالتزام الأخلاقي ليس فقط على مستوى الأستاذ الفرد، و إنما على مستوى المجموع، فيتحمل الأستاذ المسؤولية بشأن أخلاقياته كفرد و بشأن أخلاقيات الجامعة ككل(عمادة جامعة طيبة،2011).

واجبات الأستاذ الجامعي:

ذكر بلونديز (Blunden,1996) واجبات الأستاذ الجامعي الذي يعتبر الدعامة الحقيقية؛ لتحقيق أهداف المؤسسة فهو مصدر الفكر، والتطوير، وهو القادر على توظيف القدرات المادية والبشرية المتاحة للمؤسسة بما يخدم مصلحة المؤسسة التي ينتمي إليها (الجامعة). والواجبات كما يلي:

1- **الولاء للطلبة:** يُلزم هذا الولاء الأستاذ الجامعي أن يكون كفؤا ومطلعا على المجريات والمستجدات الحديثة، وأن يكون محتوى المادة الدراسية ذو علاقة بالأهداف المرسومة، وأن يراعي الفروقات الفردية بين الأفراد، وأن يتميز بشخصية لبقة، ومهذبة، وأن يكون متسامحا، وألا يستغل الطلبة لقضاء مصالحه الشخصية.

2- **الولاء للزملاء:** يبنى هذا الولاء وفق سلوك ينطلق من روح الإيثار، والتعاون، والدعم بين الزملاء. وعلى الأستاذ الجامعي وفق ذلك السلوك أن يمتنع عن أي سلوك يمكن أن يهدد زميله، بل عليه مساندته؛ لتخطي أي خطر يواجهه في عمله.

3- **الولاء للتخصص العلمي:** يُبنى على أساس تطوير المعرفة من خلال عمليات التدريس والبحث العلمي بالرغم من الضغوطات التي تواجهه؛ لتوسيع وتطوير تلك المعرفة، التي لطالما تتحول إلى دافعية جادة عند التعامل مع عقول الطلبة.

4- الولاء للمجتمع: يبرز هذا الولاء من خلال الاتجاهات المعاصرة في مجـال خدمـة المجتمع وهي كما يلي:

1. برامج عامة؛ لخدمة أفراد المجتمع في إطار حاجاتهم، وحاجات المجتمع بغض النظر عن كونهم مؤهلين، أو غير مؤهلين
2. برامج مهنية تقدم لأصحاب المهن من أطباء، ومهندسين، ومحاسبين، ومعلمين، وهي برامج غالباً ما تكون قصيرة.
3. برامج، ونشاطات خاصة تصمم خصيصاً؛ لخدمة مؤسسة أو جماعة معينة، وذلـك بالاتفاق بين هذه المؤسسات وبين المسؤولين بالجامعة، وقد تأخذ هذه الخدمة الخاصة شكل دورات تدريبية قصيرة، أو طويلة يشارك فيها خبراء تلك المؤسسات وأسـاتذة الجامعات في الإعداد والتخطيط لها.

المسؤوليات الأخلاقية للأستاذ الجامعي

أشار سميث(Smith) إلى مجموعة من المسؤوليات الخلقية التي تقع على عاتق الأستاذ الجامعي كما ورد في الحياري(2005) وهي:

1. **المسؤولية الطارئة:** وتُبنى على العلاج لنتائج أفعال الأستاذ الجامعي عندما يوقع الأذى على الطلبة، أو عضو هيئة تدريس آخر.
2. **مسؤولية الدور الوظيفي:** القائمة على التعليم، النمو، وإعداد المواطن الصالح.
3. **مسؤولية القرب من الحدث:** والقائم على المشاركة في الأحداث القائمة.
4. **مسؤولية الملاذ الأخير:** وهي تقديم المساعدة مهما كانت الآثار مأساوية لفعل ما.

الالتزام الوظيفي

يعد الالتزام عامة من الظواهر الهامة في حياة البشرية بشكل عام ، وفي منظمات الأعمال بشكل خاص ، ونتيجة لذلك فقد برزت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني في المنظمات؛ بغرض تحفيزه وزيادة التزامه، مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات وإجراء الكثير من الأبحاث الميدانية، والتطبيقية في الفترة الأخيرة، والتي هدفت في معظمها إلى تحديد العوامل المؤثرة فيه.

وقد أكد(خضير والنعيمي ،1997)، إلى أن الالتزام، والولاء، والإخلاص، والطاعة من أكثر المسائل التي أخذت تشغل فكر إدارة المنظمات، والتي تتولى مسؤولية المحافظة عليها في حالة سليمة تمكنها من البقاء والاستمرار.

إن مصطلح الولاء المهني: هو الارتباط، أو الانتماء بالمشاعر، والأحاسيس، والاتجاهات، والسلوكيات الايجابية التي يحملها الفرد تجاه وظيفته المهنية، والتي تتجسد بالحب، والاعتزاز، والبذل، والعطاء، والتضحية، والعمل المتواصل من أجل إضافة معنى ما هو جديد للمعرفة العلمية، أو تطويرها في مجال التخصص (المخلافي،2001،ص199).

مفهوم الالتزام الوظيفي

لقد أصبح مفهوم الالتزام الوظيفي محط اهتمام كثير من الباحثين في مجال الإدارة، حيث يُنظر للالتزام الوظيفي على أنه أحد المتغيرات التنظيمية الهامة، والتي بدورها تؤثر على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين، وعلى مستوى المؤسسة من جانب آخر.

والالتزام يُعرَّف على أنه ظاهرة تنظيمية أو ظاهرة تكشف ذات الفرد في التزامه تجاه المؤسسة، ويتضمن ثلاثة أجزاء أساسية: (الطاعة، والارتباط، والانغماس)، من هنا يأتي الالتزام كسلوك كونه يشدد على الولاء، والإخلاص في العمل من خلال مجموعة من السمات الأخلاقية كالصدق، والإخلاص، والإيثار، والصبر، ويُفرض ذلك من خلال المناخ الذي يتوافر

في المؤسسة، والذي من شأنه تحقيق التوازن بين مسؤولياتها أمام العاملين، وتطابق العاملين معها (حمادات، وعياصرة،2011).

من هنا تركز المفاهيم السابقة على الالتزام الوظيفي، والذي يرتبط بتكوين الفرد لمشاعر إيجابية تجاه المؤسسة التي يعمل فيها والتي تدفعه إلى البقاء، والاستمرار فيها، والولاء لها، حيث إن الالتزام الوظيفي له تأثير على اتجاهات العاملين بجميع مستوياتهم الوظيفية في مؤسساتهم، ولقد حظي هذا المفهوم باهتمام الباحثين لما له من تأثير مباشر على سلوكيات الأفراد، وعلى المؤسسة التي يعمل فيها. (Michael & Chef, 2005).

هذا وقد تعددت مفاهيم للالتزام الوظيفي، ومنها:

عرفه كسيلر (Kiesler,1991, 13).على أنه: " قوة إيمان الفرد، وقبوله بأهداف المؤسسة، وقيمها، والرغبة في بذل قصارى الجهود لصالحها، والمحافظة على عضويته فيها.

ويعرف على أنه" الشعور الداخلي، الذي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المؤسسة" (Veccbio,1991, 20). لذا فمفهوم الالتزام الوظيفي وفق هذين المفهوم لايخرج عن البنود الآتية:

- نظرة الفرد للتنظيم تعد نظرة إيجابية لأنه يعمل بطريقة تحقق مصالح المؤسسة.
- رغبة الفرد في البقاء في المؤسسة؛ لأنه شعور نابع من الداخل.
- التوافق الأخلاقي بين الفرد، والمؤسسة تعد مصالح مشتركة.
- الفرد يعمل من أجل تحقيق مصالحه، وأهدافه، ومصالح، وأهداف المؤسسة التي يعمل فيها.(Veccbio,1991,20)

محددات الالتزام الوظيفي

يرى حمادات، وعياصرة (2011) إلى أن الالتزام الوظيفي يتأثر بأربعة محددات، وهي:

أولا: الخصائص الشخصية، وتشمل: العمر، والمؤهل العلمي، ومدة الخدمة، والحالة الاجتماعية .

ثانيًا: الخصائص التنظيمية، وتشمل: نمط القيادة، والأجور، وطبيعة العلاقة التي تربط الفرد بزملاء العمل، والمشاركة في صنع القرار .

ثالثًا: خصائص العمل، وتشمل: متطلبات العمل من مهارات، وقدرات وأساليب، وإجراءات، ودرجة استقلالية مناسبة، وتغذية عكسية.

رابعًا: خصائص البيئة الخارجية، وتشمل: مجموعة عوامل اقتصادية، واجتماعية، وسياسية . ويظهر فيها قوة العامل الاقتصادي، بتوافر الفرص البديلة للفرد، والتي يكون لها تأثير في التزامه الوظيفي.

مداخل الالتزام الوظيفي

1. **المدخل السيكولوجي:** يبحث هذا المدخل في أسس العلاقة بين الفرد من جانب، وبين المؤسسة من جانب آخر إذ إن الالتزام الوظيفي يمثل اتجاها يربط بين الفرد، والمؤسسة، مما يحقق درجة من التطابق، وبالتالي تحقيق الارتباط بين الفرد والمؤسسة. (Stephen,2005).
2. **المدخل التبادلي:** ينظر إلى الالتزام الوظيفي على أنه محصلة لمجموعة من العلاقات التبادلية فيما بين التنظيم من جهة، والعاملين من جهة أخرى، من حيث مجموعة الإسهامات التي يقدمونها، بالإضافة إلى المنافع، وهو يمثل وسيلة للتبادل، والمقايضة، فكلما زادت المصالح التبادلية من وجهة نظر الفرد، ازدادت درجة الالتزام الوظيفي (الطجم،1996).

3. **المدخل السلوكي:** يمثل رغبة الفرد بالقيام بأدواره الوظيفية كادوار اجتماعية، ويبذل بها أقصى طاقة ممكنة لمؤسسته، مما يحقق لديه الولاء للمؤسسة كنظام اجتماعي يعيش فيه .وكلما وجد الاستقرار من خلال الارتباط الاجتماعي، والسلوكي أدى ذلك إلى الاستقرار الوظيفي(حريم،2004).

4. **المدخل الإستراتيجي:** طور (Gabarro,1992) إستراتيجيتين، تقومان على أساس إستراتيجية تدور حول ما يتوقعه العاملون من المؤسسات، وما تتوقعه المؤسسات من العامل ونوع الشراكة التي يمكن أن تسود بينهما.

أهمية الالتزام الوظيفي:

يعد الالتزام الوظيفي واحدا من أهم الموضوعات التي تناولتها الدراسات الحديثة في مجال السلوك التنظيمي، والإدارة؛ لأنه يُعدُّ سلوكا مرغوبا به، إذ يرتبط بالعديد من سلوكيات العمل الجيدة، وبالتالي يزيد ذلك من ارتباط الفرد بالمؤسسة التي يعمل فيها، كما ويعد الالتزام الوظيفي عملية تبادلية فيما بين الفرد، والمؤسسة التي ينتمي إليها، ولا يعتمد الالتزام الوظيفي على الصفات، والخصائص التي يتمتع بها الفرد فقط، وإنما أيضا على ما تقدمه المؤسسة من حوافز، ومساندة؛ لتحقيق أهدافه الذاتية، والتي تؤثر على مدى التزامه الوظيفي (العميان،2002).

من هنا يعد الالتزام الوظيفي هام للقادة، وعامل أساسي لاستمراريته وفعاليته، لأن المسؤولية الرئيسية هي المحافظة على استقرار المؤسسة، واستمرارها، وتميزها.

بنود الالتزام الوظيفي:

هنالك عدة بنود يمكن للالتزام الوظيفي الظهور من خلالها، ومنها على سبيل المثال:

1- إن الالتزام الوظيفي وسيلة لتحقيق هدف معين ، فالعضوية في المؤسسة، وسيلة لتحقيق أهداف شخصية، إذ لا يستطيع الفرد تحقيقها بمعزل عن المؤسسة.

2- الالتزام قيمة في حد ذاته، وتتجسد هذه القيمة عندما تتوافق أهداف المؤسسة مع أهداف موظفيها، وقيمهم بغض النظر عن مصالحهم الذاتية.

3- الالتزام امتثالا لما يتوقعه الآخرون، وهذا التزام هو نتيجة الضغط الاجتماعي، الذي يُمارس على أعضاء تنظيم معين؛ خوفا من عقوبات معينة، فضلا عن أن للعادات والتقاليد الاجتماعية دوراً مؤثراً في الأفراد في إظهار التزامهم نحو المنظمات التي ينتمون إليها (حمادات وعياصرة،2011).

أنواع الالتزام الوظيفي:

نظرا لتعدد المفاهيم التي طُرحت حول الالتزام الوظيفي فإن من أهم أنواع الالتزام الوظيفي تتمثل في ثلاثة أنواع هي: (Allen &Mayer,1999).

- الالتزام العاطفي.
- الالتزام المعياري.
- الالتزام الاستمراري.

وهي فيما يلي مفصلةً:

1. الالتزام العاطفي (affective commitment): يمثل هذا الاتجاه ارتباطاً وجدانياً بين أهداف المؤسسة، وقيمها، وبين دور الفرد المرتبط بأهدافها، وقيمها، وغايتها، كما يمثل اعتقاداً قوياً وقبولاً من جانب الفرد لأهداف المؤسسة، وقيمها ورغباته في بذل أكبر جهد

لصالح المؤسسة التي يعمل بها. ويرى كل من (Don & Slocum,2004,p.24-25)، أن الالتزام الاتجاهي يمثل درجة من التطابق الشعوري بين المؤسسة، والفرد، واهتمام الفرد بالعمل في المؤسسة من خلال مجموعة من المشاعر مثل: الولاء، والسعادة، التي يشعر بها الفرد تجاه عمله في المؤسسة،وهنالك كثير من العوامل التي تحدد درجة الالتزام الاتجاهي للفرد تجاه مؤسسته ومن هذه العوامل:

- عوامل وظيفية (المكافآت والعقاب)..
- عوامل تنظيمية (مثل مركزية العمل)
- عوامل تتعلق بالفرد (درجة الخبرة ، استعداده للوظيفة ، مؤهلاته).

نلاحظ أن هذا الاتجاه يتعلق بالارتباط الاتجاهي والحسي.

2. الالتزام الاستمراري(continuance commitment): يسمى بالالتزام التبادلي، القائم على مدى ارتباط الفرد بمؤسسته بناءً على المصالح المتبادلة بينهما، ويرتبط هذا الالتزام ارتباطاً سلبياً بالأداء حيث العاملون يعملون على تنفيذ ما يطلب منهم فقط، ويكون لديهم مستوى عالٍ من الغياب، وعرّفه (Don&Slocum,2004,32-60)، على أنه الاندماج في الأنشطة المختلفة للمؤسسة مع الأخذ بعين الاعتبار التكاليف التي سيتحملها الفرد إذا بقي مستمرا بالعمل بمؤسسته.

الالتزام الاستمراري يعكس حجم ناتج مقارنة الموظف للمساهمات التي يقدمها على شكل أدوار وظيفية للتنظيم الذي يعمل فيه، مقابل مع ما يحصل عليه من مزايا متعددة في عملية التبادل بينه وبين المؤسسة.

3. الالتزام المعياري(Normative Commitment): يسمى بالالتزام الأخلاقي، وهو يشير إلى الالتزام الموجب للعامل البقاء في المؤسسة، وهو ينتج عن شعور الفرد بأن المؤسسة أحسنت إليه، لذا فهو مدين لها بالعمل معها؛ لذا يصبح هنالك توافق وإحساس أبدي بالبقاء،

ويُنظر إلى الالتزام المعياري على أنه قائم على قيمة داخلية لدى الموظف، يشعر بمقتضاها أنه لزاما عليه الاستمرار مع مؤسسته، بغض النظر عن أي اعتبارات أخرى، فهو يعكس إحساس الفرد بالواجب تجاه المؤسسة، وليس بالضرورة الارتباط الاتجاهي بها، ويختلف عن الاستمراري في أنه لا يرتبط بالحسابات الخاصة بالتكلفة المتعلقة بترك العمل(الشاويش،2000).

نمو الالتزام الوظيفي:

يشير مصطلح الالتزام الوظيفي (Job Commitment) إلى الدرجة التي يندمج فيها الموظف بالمهمات والعمل الذي يقوم به لصالح المؤسسة التي توظفه. بناءً على ذلك بيَّن كوك، و وول(Cook & Wall, 1980) في دراسة لهما أن الالتزام التنظيمي يتم تشخيصه بثلاثة أبعاد هي:

1. التطابق (Identification) ويشير إلى درجة شعور الموظف بالفخر بالمؤسسة التي يعمل فيها، ودرجة إيمانه بجميع أهداف المؤسسة التي ينتمي إليها وقيمها.
2. الاندماج أو الانخراط (Involvement) ويشير المصطلح إلى درجة اندماج الموظف مع المهمات اليومية التي يقوم بها.
3. الولاء (Loyalty) ويشير إلى درجة ارتباط الموظف بالمؤسسة التي يعمل فيها، والرغبة الحقيقية بالبقاء في عمله، وعدم تركه، ويرتبط الالتزام الوظيفي بشكل كبير مع الإنتاجية. فالعامل الملتزم هو أكثر إنتاجية، و أكثر إخلاصاً و ولاءً للمنظمة، مما دفع العديد من إدارات الموارد البشرية إلى الاهتمام بمسببات الالتزام بشكل أكبر من عوامل أخرى، من مثل: الرضا الوظيفي، والدافعية للعمل.

مجالات الالتزم الوظيفي

تنبع أهمية الالتزام الوظيفي من الالتزام، والجدية في العمل وذلك ضمن المجالات الثلاث التي أوردها بروكس (Brooks,1999) كما جاء في القاروط (2006) وهي:

المجال الأول : الالتزام والمشاركة (Commitment)

يعد الالتزام بعدا رئيسيا للجدية، حيث يوصف أنه: "ميل للمشاركة والانشغال بالعمل والمواجهة بنجاح، والمشاركة، والاندماج في النشاطات المستمرة، وليس الشعور بالاختلاف، والعزلة، وعدم وجود الأهداف.

إن الالتزام يعني" ميل الشخص لأن يكون مندمجاً في بيئة التعليم، ولهذا فإن القادة الذين يملكون شعور الالتزام بالعمل يثبتون بأن هناك جدوى، ومعنى لما يقومون به، فمن جانبه يؤكد بروكس (Brooks, 1999) أهمية الالتزام في العمل حيث قال:

- الالتزام هو شيء عاطفي حيث نشعر بالاتصال القوي بأهداف مجموعتنا، وحتى أن الالتزام يعبر عن نفسه بنفسه، عندما يرى الناس أنفسهم كمشاركين وليس كموظفين.
- الالتزام هو عامل وميزة هامة لأنها تُظهر اتجاه الشخص، وميله نحو عمله، وأسرته، ونفسه أيضاً، كما أن الأشخاص الملتزمين يشعرون بأن حياتهم لها معنى، وهم أكثر نشاطاً لأن لهم أهدافا في الحياة ويشاركون في العمل.

المجال الثاني: التحكم والسيطرة (Control) مجال آخر مهم من مجالات الجدية في العمل هو التحكم أو السيطرة، حيث يمكن للشخص أن يكون مؤثراً، أو فعالا، وأن يتغلب على الأوضاع الضاغطة في الحياة اليومية (Brooks,1999). كما يمكن تعريف التحكم والسيطرة بأنه: "القدرة لتطوير خيارات ملائمة تستخدم لتغيير الأحداث الضاغطة في أجزاء كثيرة من الحياة اليومية"(Thomson, 1995,270).

والأفراد الذين يشعرون بالضـــعف ليس باستطاعتهم الأداء بشكل فعال وربما يؤدي بهم ذلك إلى عدم السيطرة على صفوفهم، وعلى البيئة من حولهم. إن التحكم (السيطرة) بما فيها المسؤولية هي الميول نحو المقـدرة علـى الأداء والمقدرة على التأثير فعدم المقدرة هي عكس السيطرة.

المجال الثالث: التحدي والتغيير (Challenge)

إن لكل عمل ظروفـــا خاصة به تختلف من عمل لآخر، وهذه الظروف والضغوط التي يتعرض لها الفرد تؤثر علـى اتجاهات الفرد نحو العمل وتؤثر على سلوكــه عموما، والفرد بشكل عام يرغب فـي أن يــؤدي عمله في ظروف مريحة خالية من الضغوط، لذلك تشكل ضغوط ومشاكل العمل تحدياً لقــدرات الفرد.

لذا فإن العلاقة بين ضغوط العمل (Job Stress)، والأداء هي علاقة إيجابية حيث تقوم هذه العلاقة على أن ضغوط العمل تعادل التحدي (Challenge) والحماس في العمل حيـــث تعتبـــر الضغوط، والـــصعوبات، والتحديات بمثابة ظروف مناسبة؛ لظهـــور الســـلوك الإبـــداعي، والتفوق، والقدرات الكامنة، والأداء الأفضل (Wood,1987).

الالتزام الوظيفي واجب انساني وأخلاقي:

إن الوفاء بعقد العمل المبرم بين الفرد والمؤسسة التي سيعمل فيهـا واجـب شـرعي وأخلاقي، بما ألزم الموظف به نفسه بعد أن اطلع على الشروط المقدمة من قبل المؤسسة ومـا صدر منها(الإيجاب) ووافق على ذلك وصدر منه (القبول)، وتم التوقيع على ذلك من خـلال العقد المبرم بينهما، وبذلك يصبح الطرفان ملزمين بتنفيذ ما جاء ببنود العقد وفقراته، و لا مجال لأحد الطرفين أن يدّعي أن بنود هذا العقد ناقصة، أو أنه لم يطلع على التفاصيل بالشكل الكافي، لذلك لا بد من دراسة متأنية لكل فقرات العقد وبنوده ، لا سيما قبل التوقيع عليه أو عرضها على

جهة قانونية، أو محام؛ ليشرح له الغامض من الفقرات التي أُشكلت عليه، حتى يعلم الطرفان أن ما لهما من حقوق وما عليهما من واجبات مسبقاً (العبيدي،2011).

الالتزام الوظيفي للمدرس الجامعي

إن التزام الأستاذ الجامعي داخل قسمه الأكاديمي وكليته، يتحدد بالدرجة الأولى بمدى التزامه بدروسه، والمواضبة عليها في المواعيد المقررة لها، وحرصه على الوصول إلى كليته في الوقت الملائم آخذا بعين الاعتبار مسبقا كل الظروف: كالمواصلات، أو قرب دار سكنه وبعدها عن كليته؛ لكي يضمن وجوده قبل بدء الوقت المحدد لدروسه بصورة مناسبة، لذا فإن عليه أن يجعل نصب عينيه عدم التفريط بأي درس من دروسه، وأن يسعى إلى ضمان ذلك قدر ما يستطيع إلا إذا تعرض لظروف قاهرة خارجة عن إرادته، وهو استثناء يجب أن لا يصبح قاعدة بأي حال من الأحوال أو ذريعة للتهرب من القيام بواجبه المقدس (هادي،2009).

الجامعة وأثرها في الإلتزام الوظيفي:

أشار (الكايد، 1999) إلى أهمية جهود الجامعة، وأثرها في الالتزام الوظيفي وذلك من خلال: المحافظة على علاقات فردية، وطيبة مع أعضاء هيئة التدريس، واتباع سياسة "عامل الآخرين كما تحب أن يعاملوك"، ومشاركة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بالعمل، والحياة الاجتماعية حتى تتعرف الجامعة إلى التفاصيل الخاصة بحياة أعضاء هيئة التدريس في الحياة الاجتماعية؛ وأن يعرف أعضاء هيئة التدريس تفاصيل المعلومات المتعلقة بالعمل وإنجازه، وإبراز أهمية النوعية لأعضاء هيئة التدريس؛ لأن من أولى واجبات الجامعة إيصال رسالة واضحة للعاملين فيها حول أهمية المخرجات بالنسبة للجامعة، وإقناع أعضاء هيئة التدريس بأن تحقيق النوعية جزء هام من رسالة الجامعة، وأن تعامل أعضاء هيئة التدريس، والتزامهم جزء أساسي من تحقيق هذه الرسالة، لذلك فإن إبراز الجامعة لأهمية النوعية والحديث عنها، والثناء عليها، يساعد على إيجاد جو مناسب للبناء وتطوير الالتزام الوظيفي.

ويرى (حمادات، 2006) أن كل عضو هيئة تدريس في أي مؤسسة تربوية يتأثر بها، ويؤثر فيها، وعلى قدر هذا التأثير والتأثر يتشكل سلوك عضو هيئة التدريس، وإن هذا التفاعل المستمر هو قاعدة أساسية في تكوين الالتزام الوظيفي لديهم، وهناك عوامل تسهم في تنمية الالتزام الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التربوية، هي :العوامل الإنسانية، وتتمثل: بخلفية عضو هيئة التدريس وثقافته، ونظرته الايجابية لذاته، وأهمية العمل الجامعي له، والعوامل التنظيمية، وتشمل أسلوب القيادة الإدارية، والمناخ التنظيمي.

على الرغم من أن هنالك العديد من الباحثين قاموا بدراسة الالتزام الوظيفي، إلا أن هنالك اختلافا بينهم حول طبيعة هذا المفهوم، حيث تعددت مفاهيم الالتزام من دراسة لأخرى، فهنالك دراسات قامت بدراسة العلاقة بين العدالة التنظيمية، والمتغيرات الشخصية والوظيفية، كما قامت دراسات أخرى بإدخال متغيرات سلوكية أخرى: كإحساس العاملين، والولاء التنظيمي، والرضا الوظيفي. وقامت بعض الدراسات بقياس الالتزام الوظيفي، وعلاقته ببعض المتغيرات، والظواهر السلوكية التنظيمية، إلا أن هذه الدراسة بدأت من حيث انتهى الآخرون بقياس العلاقة بين أخلاقيات العمل، والالتزام الوظيفي؛ للوصول إلى استنتاجات توضح تلك العلاقة.

لذا نرى أن الالتزام الوظيفي، يعد من القيم المهمة، التي يجب أن يتصف بها سلوك أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، ويتمثل الالتزام بثلاث سلوكيات أساسية هي:

1. قبول الموظف التام للأهداف، والقيم الوظيفية.
2. استعداد الموظف التام؛ لبذل جهود استثنائية لمصلحة المؤسسة بغية الوصول إلى أهدافها.
3. الرغبة الصادقة لدى الموظف في المحافظة على الالتزام بقيم العمل السائدة لدى المؤسسة، والعمل فيها بشكل مستمر.

الدراسات السابقة

تناولت الباحثة في هذه الجزئية الدراسات العربية، والأجنبية المتعلقة بالأدب النظري الخاص بأخلاقيات العمل، والمتعلقة أيضا بالالتزام الوظيفي.

الدراسات المتعلقة بأخلاقيات العمل:

أجرى الحوراني وطناش (2007) دراسة سعت إلى تحديد السلوك الخلقي للأستاذ الجامعي في المجال الأكاديمي، كما يراه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، وتألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس ممن هم برتبة أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، وتوصلت الدراسة فيما يتعلق بأخلاقيات السلوك الأكاديمي للأستاذ الجامعي إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية .بينما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير العمر، أو الجامعة التي حصل منها عضو هيئة التدريس على درجة الدكتوراه، كما و أوصت الدراسة بأن تعمل الجامعة الأردنية على توضيح الأخلاقيات الأكاديمية، التي تعد ذات أهمية في الارتقاء بالعمل التعليمي الجامعي.

قامت البشري (2006) بإجراء دراسة بعنوان" درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم"، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجة التزام المديرين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم، قد وقع ضمن درجة الالتزام المرتفعة لجميع مجالات الدراسة، وعدم وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام المديرين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

أجرى داهل(Dahl, 2006) دراسة هدفت إلى التعرف على **مدى التزام أساتذة الجامعات بأخلاق مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة** .وقد تكون مجتمع الدراسة من طلبة جامعة ريجيس للطلاب المهنيين في ولاية كولورادو في الولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من 601طالب، وأظهرت نتائج الدراسة إمكانية تحديد تسعة مبادئ أخلاقية في التعليم الجامعي، من شأنها أن تُعرف أساتذة الجامعات طرق التعليم الفعال، والناجح .وتضمنت هذه المبادئ: إقامة علاقات حميمة مع الطلبة، والقدرة على تفهم ظروف الطلبة، وتقدير مشاعرهم واحترامهم، والقدرة على إدارة المنهاج، والتحضير للدروس. وتبيَّن أن استخدام التكنولوجيا في المحاضرات له أثر كبير في نجاح العملية التربوية من خلال تقريب المفاهيم، بحيث تصبح مفهومة، وسهلة لدى الطلبة، وأن أسلوب الأساتذة المتمثل بالدقة والفعالية يؤدي دورًا كبيرًا في تغير المسار الأكاديمي، وإخراجه من التلقين الممل إلى فضاء الإبداع والتقدم.

وسَعَت دراسة الدهشان، والسيسي(2005) إلى الكشف عن درجة أداء رؤساء الأقسام لوظائفهم ومسؤولياتهم وعلاقة ذلك برضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة المنوفية بجمهورية مصر العربية، وذلك باستخدام المنهج المسحي، وتكونت عينة الدراسة من(235) من أعضاء هيئة التدريس من خلال بناء استبانة اشتملت على جزأين؛ الجزء الأول تضمن مسؤوليات رئيس القسم التعليمية والإدارية والاجتماعية(التواصل مع الآخرين)، والخاصة بخدمة المجتمع وتعلق الجزء الثاني برضاء أعضاء هيئة التدريس من حيث طبيعة وظروف العمل، والحوافز، والعلاقة مع الزملاء، والمناخ المؤسسي، وبتحليل البيانات باستخدام التكرارات بينت النتائج أن رؤساء الأقسام يؤدون واجباتهم التعليمية بدرجة عالية في حين أن أداءهم لواجباتهم الإدارية والاجتماعية بدرجة متوسطة، ولمسؤولياتهم تجاه خدمة المجتمع بدرجة منخفضة، وأن درجة رضا أعضاء هيئة التدريس دون المستوى المطلوب.

وأجرى قزق (2005) ، دراسة هدفت إلى معرفة درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة . وقد سُحبت عينة الدراسة بالطريقة الطبقية العشوائية وبلغ عدد أفرادها (458) عضوًا تدريسيًا . ثم قام بتطبيق مقياس لأخلاقيات المهنة على هذه العينة، وقد أظهرت النتائج أن درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفعة .ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة تعزى للتفاعل بين متغيري التخصص والرتبة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أجرى روبي وكيبنج (Robie and Keeping, 2004) دراسة هدفت إلى فحص درجة إدراك أعضاء هيئة التدريس في تخصصات إدارة الأعمال في الجامعات الكندية، لأكثر ممارسات الأستاذ الجامعي اللاخلاقية في عملية التدريس الجامعي لمرحلة البكالوريوس؛ وتحديد الفروق التي تعزى إلى متغيرات وضع الأستاذ الجامعي مثبت/غير مثبت في الخدمة الدائمة، والجنس، والعمر. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو درجة خُلقية سلوك الأستاذ الجامعي. وكانت هذه الفروق محصورة في فقرتين هما : يؤسس لعلاقة صداقة مع طالب/ طالبة مسجل معه في إحدى مواده الدراسية، ويطلب من الطالب تأدية خدمات بسيطة له، مثل توصيله إلى البيت بسيارة الطالب .وكانت هذه الفروق في جانب الإناث إذ قيمن هذين السلوكين باعتبارهما لاخلقيين أكثر من الذكور، وقد ظهرت الفروق التي تعزى إلى العمر في فقرة واحدة فقط، وهي" يعطي الأولوية لاهتماماته البحثية على حساب الخبرات التربوية للطلبة ."فأعضاء هيئة التدريس الأصغر سنًا قيموا هذا السلوك باعتباره خُلقيًا أكثر من أعضاء هيئة التدريس الأكبر سنًا.

وأجرى عليمات (2003) دراسة هدفت إلى **الكشف عن القدرات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية**، وقد وظفت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة تحتوي على (50) سؤالا موزعة على خمسة مجالات هي: الموضوعية، فهم الآخرين، استخدام السلطة، المرونة، ومعرفة مبادئ الاتصال)، وتكونت عينة الدراسة من (60) رئيس قسم أكاديمي في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك والجامعة الهاشمية. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى تقديرات العينة على القدرات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية جاءت بدرجة متوسطة.

أجرى إسماعيل (2000) دراسة بعنوان" أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الطلبة ."، وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة كليات التربية في بعض الجامعات الأردنية الرسمية (الأردنية، واليرموك، والهاشمية)، وبلغ عددهم (2600) طالب وطالبة، اختيرت عينة الدراسة من (620) طالبًا وطالبة، وقد طُوِّرت استبانه وُزِّعت على عينة الدراسة .وقد عولجت النتائج باستخدام المتوسطات، وتحليل التباين الثنائي، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود التزام بدرجة كبيرة لدى أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة، وأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يعزى لمتغير الجنس، وأن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية تعزى للمستوى الدراسي لمدى الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم، وأنه لا يوجد أثر لمتغير الجامعة، أو لمتغير مكان الإقامة لمدى الالتزام بأخلاقيات المهنة.

وهدفت دراسة العمري(1998) إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية نحو أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية في مجالات القدرات الإدارية، والعلاقات الإنسانية، وصناعة القرار، والنشاط الأكاديمي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة مكونة من (50) فقرة لقياس أثر متغيرات الجنس والكلية والعمر وسنوات الخبرة في التدريس الجامعي

والرتبة الأكاديمية على مستويات الاتجاهات في أبعاد الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى متوسطا لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو أداء رؤساء الأقسام في مجالات الدراسة، كما بينت عدم وجود فروق تعزى لمتغيري النوع والكلية، في حين وجدت تأثيرات ذات دلالة لصالح العمر والخبر الأكثر والرتبة الأكاديمية الأعلى.

قام عبويني(1997) بدراسة سعت للكشف عن أخلاقيات التعليم في جامعة اليرموك بأخلاقيات التعليم، وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة مرحلة البكالوريوس، وجميع أعضاء اهيئة التدريسية ممن يحملون درجة الدكتوراة، وتوصلت الدراسة إلى: هنالك تفاوت بين وجهات نظر الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية حول أخلاقيات التعليم، عدم وجود فروق إحصائية لاستجبات اعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير الجنس لدى الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية.

أجرى مانجيري وآرن(Managieri & Arnn,1991)،دراسة بعنوان مسؤوليات رئيس القسم الأكاديمي وصفاته. والتي شملت (65) من رؤساء الأقسام الأكاديمية، منهم (27) رئيس قسم في جامعات خاصة، و(38) رئيس قسم في جامعات حكومية، وتوصلت الدراسة إلى تحديد المسؤوليات والصفات بين رؤساء الأقسام في الجامعات الخاصة والحكومية،إذ بينت أهمية التخطيط الأكاديمي، وتطوير السياسات التي توجه تفكير المرؤوسين في اتخاذ القرارات، وتنسيق توجيه العمداء، وإدارة الموازنة الأكاديمية، وأن الصفات والمسؤوليات مكملة لبعضها بعضاً، وأن الصفات والمؤهلات الهامة لمنصب رئيس القسم هي:القدرة على إثبات القيادة الناجحة في الإدارة، والتنظيم والعمل مع المجموعات الأكاديمية، والمهارة في الاتصالات الكتابية والشفوية.كما وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الغالبية العظمى من أفراد العينة(رؤساء الأقسام) وضعت حسن التعامل والموضوعية في العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس في المرتبة الأولى من صفات رئيس القسم.

الدراسات المتعلقة بالالتزام الوظيفي:

أجرى حمادات، وعياصرة، (2011)، دراسة هدفت الى التعرّف على درجة الالتـــزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية في الأردن من وجهة نظرهم. وقد تكونت عينة الدراسة من (91)عضو هيئة تدريس، منهم (46) من حملة الدكتوراه و(34) مـــن حملة الماجستير و(11) من حملة البكالوريوس، وأظهرت النتائج أن "مجال مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو المهنة" جاء في المرتبة الأولى، وبدرجة تقدير عالية، تلاه مجال "مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو الطلبة" وبدرجة تقدير متوسطة، تلاه مجال "مسؤولية عضو هيئة التـــدريس نحو الزملاء المدرسين" وبدرجة تقدير متوسطة، أما مجال "مسؤولية عضو هيئة التدريس نحـــو أولياء الأمور، والمجتمع المحلي" فقد جاء في المرتبة الأخيرة، وبدرجة تقـــدير متدنيـــة. كمـــا أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α=0.05) في وجهات نظر المبحوثين تعزى لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي.

وفي دراسة قام بها الزعبي(2009) بعنوان " جودة علاقات العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين" وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (159) موظفاً وعاملاً يعملون في مصنع لإنتاج الأغذية المعلبة، وقد أشارت النتـــائج إلـــى وجود علاقة إيجابية بين المستوى المرتفع للعلاقات الاجتماعية في العمل، وكل مـــن الالتـــزام الوظيفي، والشعور بالرفاه النفسي في العمل، ووجود علاقة إيجابية بين مستوى العلاقـــة بـــين الزملاء ومستوى الالتزام الذي يبديه الموظف تجاه وظيفته، وأن العلاقات بين الزملاء تـــرتبط بشكل اكبر مع الالتزام الوظيفي بينما العلاقات مع الرؤساء ترتبط بشكل أعلى مـــع مـــستوى الشعور بالرفاه النفسي في العمل.

أجرت فلمبان (2008) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الالتـــزام التنظيمـــي والرضا الوظيفي للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمكة المكرمة، ووظفـــت الدراســـة

المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (103) مشرفا تربويا و(175) مشرفة تربوية من مختلف مراكز الإشراف التربوي، وتوصلت إلى عدة نتائج، ومن أهمها: أن كل من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يتمتعون بمستوى عال من الالتزام التنظيمي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام التنظيمي لدى المشرفين والمشرفات تبعا للتخصص، والجنس لصالح الذكور والمؤهل العلمي.

أجرى توماس (Thomas,2008) دراسة عنوانها" إدراك الإداريين وأعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي والالتزام الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي المسيحية. تكونت عينة الدراسة من (957) من الإداريين العاملين وأعضاء هيئة التدريس، تم اختيارهم من أربعة مؤسسات تعليم عالٍ في ولاية فيرجينيا الأمريكية. استخدمت الدراسة الاستبانة المسحية في عملية جمع البيانات، أشارت نتائج هذه الدراسة؛ لوجود علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي، وبين تصورات العاملين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس حول الالتزام الوظيفي. أشارت كذلك نتائج الدراسة أن العمر والمنصب كانا عوامل تنبؤ للالتزام الوظيفي، والتنظيمي لدى الإداريين العاملين وأعضاء هيئة التدريس.

أجرى فرد، ودراش (Freud, & Drach,2007) دراسة عنوانها " العوامل التنظيمية والشخصية" الالتزام الوظيفي والتنظيمي والمشاركة المهنية في مؤسسات التعليم العالي في اليونان" في فاعلية الفرق المكونة من عدد من أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، وتكونت عينة الدراسة من (219) من أعضاء هيئة التدريس، والعاملين المشاركين في فرق عمل مختلفة في عدد من مؤسسات التعليم العالي في اليونان. استخدمت الدراسة بطاقة الملاحظة في عملية جمع البيانات، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هنالك فروقاً تعزى لتخصص عضو هيئة التدريس في التصورات حول أهداف فريق العمل، وطرق تحقيق هذه الأهداف، وأن الالتزام التنظيمي، والوظيفي لدى عضو هيئة التدريس يؤثر ايجاباً في فاعلية فريق العمل.

أجرى القاروط(2006)، دراسة هدفت إلـــى التعـــرف علـــى "درجة الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر مدراء المدارس أنفسهم، وقد أجريت الدراسة على عينة عـــددها (221) مديراً ومديرة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية بما نسبته (35%) تقريبا من مجتمع الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث بتطوير استبانتين وهما: استبانة الجدية في العمل، واستبانه لقياس الرضا الوظيفي، وخلصت الدراسة لعدة نتائج من أهمها: أنـــه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لكل من متغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والراتب الشهري، وموقع المدرسة، ومستوى المدرسة).

أجرى إبراهيم(2003)، دراسة هدفت إلى التعرف على "مدى التـــزام أعـــضاء هيئـــة التدريس في الجامعات الاردنية والى التعرف على درجة اختلاف وجهـــات النظـــر بـــاختلاف المتغيرات " الرتبة الاكاديمية، والتخصص، وسنوات الخبرة" وتكون عينة الدراسة مـــن (320) عضو هيئة تدريس، وأظهرت النتائج، أنَّ معظم تقديرات أعضاء هيئة التدريس فـــي الالتـــزام الوظيفي، جاءت متوسطة على المقياس ككل، والرتبة الأكاديمية (لصالح رتبة أستاذ) على جميع مجالات الدراسة.

قام جل (Gill,2000)، بـــإجراء دراســـة بعنـــوان " العلاقـــة بـــين القـــيم والالتـــزام التنظيمي،وجهة نظر متعددة الأبعاد"، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (60) من مـــديري المدارس الثانوية في ولاية منسوتا، هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين مدى تناسب قيم الفرد التنظيمية والالتزام التنظيمي، وقد تم استخدام مقياس القيم الشاملة الذي وضعه " شوارتز " للبيئة التنظيمية، أما الالتزام التنظيمي فقد تم تقييمه باستخدام مقياس(Meyerand Allen,1991) ذي العناصر الثلاثة للالتزام. أما النتائج التي توصلت إليها هذ الدراسة فمنهـــا: أن القـــيم المدركـــة للتنظيم، هي الأكثر أهمية في تحديد، وتقدير التزام الموظف.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض نتائج الدراسات السابقة وجد هناك علاقة ايجابية، أو سلبية وذات دلالة إحصائية ما بين الالتزام الوظيفي ،وكل من المتغيرات الآتية :الرتبة الأكاديمية، والتخصص، وسنوات الخبرة، والرضا الوظيفي، والمناخ التنظيمي، والالتزام الانفعالي،و الاقتناع بالعمل، والتأثير النفسي، والعمل الجماعي .لذلك يمكننا القول بأن أهداف الدراسات السابقة قد تعددت تبعًا لطبيعة المشكلة التي تناولتها، و تبين أنه قد جرى التركيز في بعض الدراسات العربية، والأجنبية على درجة التزام التربويين بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، مثل دراسة (البشري،2006)، والتي تتمثل بمديري، ومعلمي المدارس، والطلاب، مما سيضفي المزيد من الأهمية على هذه الدراسة، وسيزيد من الحاجة لإجرائها .أما هذه الدراسة فقد هدفت إلى التعرف على أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية.

استخدمت معظم الدراسات السابقة الإستبانة أداة أساسية فيها، واستخدمت الباحثة استبانة بجزأين، كأداة للدراسة: الجزء الأول متعلق بأخلاقيات العمل، والجزء الثاني متعلق بالالتزام الوظيفي، وتم تطوير الاداة اعتمادا على الأدب النظري للدراسة، والدراسات السابقة، مثل دراسة قزق(2005)، ودراسة البشري(2006)، ودراسة الحمادات(2006)، وكما تباينت حجم عينات الدراسات السابقة من أعضاء هيئة التدريس من (40) حتى تجاوز (1000) في بعض الدراسات وفي هذه الدراسة تم اختيار عينة عشوائية، تغطي جميع الكليات، ومن الجنسين بلغ عدد أفرادها(275) عضو هيئة تدريس.

بالإضافة إلى ما ذُكر آنفًا، فيمكن بيان ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسادت السابقة من حيث الهدف، حيث إن معظم الدراسات السابقة هدفت إلى التحري عن مدى الالتزام بأخلاقيات

المهنة في مجالات عملهم، أما الدراسة الحالية فقد عُنيت بالتحقق من أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية وبعينتها جامعات الجنوب المتمثلة: بجامعة مؤتة، والحسين بن طلال، وجامعة الطفيلة التقنية.

وجاءت هذه الدراسة مكملة للدراسات السابقة في رفد، وتعميق دراسة أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام، وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية، من خلال ما توصلت له الباحثة من نتائج تبين العلاقة الارتباطية بين أخلاقيات العمل والالتزام الوظيفي.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يشتمل هذا الفصل على وصف منهج الدراسة، ومجتمعها، وعينتها، وإجــراءات تطــوير، وتطبيق أداة الدراسة؛ للكشف عن أخلاقيات العمل لرؤساء الأقسام الأكاديمية، وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية فيها.

كما وتضمن وصفاً للإجراءات التي اتبعتها الباحثة، للتأكد من صدق وثبات أداة الدراســة، وكذلك عرضاً للوسائل الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة ، والإجراءات المتخــذة لتحقيق أهداف الدراسة، وفيما يأتي توضيح لذلك.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة المنهج المسحي الإرتباطي؛ لكونه الأكثر ملاءمة لمثل هــذا النوع من الدراسات.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعات جنوب الأردن المتمثلة بجامعة مؤته، والطفيلة التقنية، وجامعة الحسين بن طلال، وذلك حسب إحصائيات تلك الجامعات من دائرة الموارد البشرية فيها، والجدول (1) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجامعة.

جدول(1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجامعة

الجامعة	العدد
مؤته	583
الحسين بن طلال	249
الطفيلة التقنية	199

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعات الجنوب المتمثلة بجامعة مؤتة، وجامعة الحسين بن طلال، وجامعة الطفيلة التقنية، بحيث تكون ممثلة لمجتمع الدراسة بنسبة 25% ،حيث بلغ عدد أفرادها (275) عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة للعام الدراسي الحالي 2014\2013 ، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وكانت عينة الدراسة من حملة درجتي الدكتوراه والماجستير. والجدول رقم (2) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيراتها.

جدول(2)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيراتها

المتغير	المستوى	العدد	الكلي
الجنس	ذكر	195	257
	أنثى	62	
المؤهل	دكتوراة	216	257
	ماجستير	41	
الخبرة	أقل من5 سنوات	86	257
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	137	
	أكثر من 10 سنوات	34	
الجامعة	مؤته	145	257
	الحسين بن طلال	62	
	الطفيلة	50	

أداة الدراسة:

للتعرف على أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقته بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية، قامت الباحثة بتطوير أداة الدراسة اعتمادًا على الأدب النظري، والدراسات السابقة ، وتكونت أداة الدراسة من جزأين، وقد تكون الجزء الأول في صورته

الأولية من (4) مجالات تتضمن (34) فقرة، انظر ملحق (1) واعتمد بذلك على كل من: دراسة قزق(2005)، ودراسة البشري(2006). ونتيجة للتعديلات المطلوبة من المحكمين (إضافة، وحذف، وجمع، وتثبيت، وإعادة صياغة)، فقد تكونت أداة الدراسة بصورتها النهائية من (3) مجالات و (27) فقرة. انظر الملحق رقم (3). أما الجزء الثاني في صورته الأولية فتكون من (20) فقرة، انظر ملحق (1) . ونتيجة للتعديلات المطلوبة من المحكمين (إضافة، وحذف، وجمع، وتثبيت، وإعادة صياغة)، فقد تكون الجزء الثاني بصورته النهائية من (17) فقرة ،انظر الملحق رقم (3)، وقامت الباحثة بتطوير الجزء الثاني(الالتزام الوظيفي)، اعتمادًا على الأدب النظري، والدراسات السابقة، مثل: دراسة (حيدر، 2000)، ودراسة (الحمادات ،2006)، واعتُمِد المقياس المكون من العبارات الآتية : بدرجة عالية جدا، وبدرجة عالية، وبدرجة متوسطة، وبدرجة منخفضة، وبدرجة منخفضة جدا؛ لتحديد الاستجابة.

صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة، تم عرض الأداة بصورتها الأولية على(12) محكم من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية: (جامعة مؤته، والجامعة الهاشمية، وجامعة اليرموك، وجامعة الشرق الأوسط) ، من المختصين في الإدارة التربوية، وأصول التربية، والإحصاء؛ للوقوف على صدقهما، انظر الملحق (2). وذلك للتأكد من وضوح، وسلامة صياغة الفقرات ومناسبتها لقياس ما صممت له. كما طُلب منهم تقديم أية اقتراحات يرونها مناسبة لتطويرهما، وإجراء أي تعديل من حذف وإضافة، أو نقل من مجال إلى آخر، وبناءا على تعديلات المحكمين اعتمدت الباحثة موافقة المحكمين على محتوى كل فقرة من الفقرات بنسبة اتفاق (80%) فأكثر مؤشرًا على صدق الفقرة. وبذلك أصبح عدد فقرات الأداة (44) فقرة.

ثبات أداة الدراسة:

تم تطبيق أداة الدراسة على (40) فرداً من مجتمع الدراسة، ومن خارج عينتها، وتم حساب معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي، وبطريقة الإختبار وإعادة الإختبار، وبفارق زمني مدة ثلاثة أسابيع ، والجدول (4) يبين قيم معاملات الثبات.

الجدول (3)

قيم معامل الثبات لأداة الدراسة

الأداة	المجال	معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا	معامل الثبات بطريقة الإعادة
أخلاقيات العمل	أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية	0.93	0.89
	الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع	0.94	0.87
	أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل	0.91	0.82
	الكلي	0.94	0.87
الالتزام الوظيفي		0.87	0.91

يتبين من الجدول (3) أن قيم معاملات الثبات مقبولة ومناسبة لأغراض الدراسة .

متغيرات الدراسة:

بناءا على ما ورد في عنوان الأطروحة "**أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية**"

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

المتغير المستقل : أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية الأردنية.

المتغير التابع : الالتزام الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

المتغيرات الوسيطة :وتتمثل في:

1. النوع الاجتماعي: وله فئتان: ذكور وإناث.
2. الخبرة العملية، ولها ثلاثة مستويات : أقل من 5 سنوات، 5 إلى 10سنوات ، أكثر من 10 سنوات.
3. الجامعة: ولها ثلاث فئات متمثلة بجامعات الجنوب (جامعة مؤته، وجامعة الحسين بن طلال، وجامعة الطفيلة التقنية).
4. المؤهل العلمي وله مستويان: ماجستير ودكتوراه.

إجراءات الدراسة:

بعد الانتهاء من إجراءات تطوير أداة الدراسة، والتحقق من صدقها وثباتها، وإقرارها بصورتها النهائية، وتحديد العينة، والحصول على الموافقات الرسمية لتطبيق الدراسة ملحق (4)، قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة، والمكونة من (275) عضو هيئة تدريس بشكل شخصي، والطلب منهم تعبئتها بدقة، وموضوعية في المكان المخصص لكل فقرة. وتمت الإشارة في نموذج الاستبانة الموزع إلى أن إجاباتهم ستعامل بسرية تامة، وأن الإجابات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. وقد تم إعطاؤهم الوقت الكافي للإجابة عن فقرات الاستبانة، هذا وقد سهّلت إدارة الجامعات المعنية مهمة الباحثة في توزيع الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس (عينة الدراسة)، وكذلك عملية جمعها، من خلال الكتب الرسمية التي تمت الموافقة عليها من إدارة الجامعة المعنية. ثم تم تفريغ البيانات المتعلقة بفقرات الاستبانة، وتحليلها إحصائيًا، وتم عرض النتائج بشكل إجابات عن الأسئلة المطروحة في الفصل الأول.

المعالجة الإحصائية:

لتحليل بيانات الدراسة قامت الباحثة بالاعتماد على الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعيـــة في تحليل البيانات SPSS "Statistical Package For Social Sciences" والتي جمعت باستخدام أسلوب الإحصاء الوصفي، والاستدلالي، والذي تألف مما يأتي:

1. للإجابة عن السؤالين الأول والثاني استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية، والانحرافات، والرتب المعيارية.
2. للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام تحليل التباين الأحادي المتعدد واختبار(t)؛ لمعرفة دلالة الفروق بالنسبة للنوع الاجتماعي، والخبرة، والجامعة، والمؤهل العلمي.
3. للإجابة عن السؤال الرابع، تم استخدام تحليل التباين الأحادي المتعدد واختبار(t)؛ لمعرفة دلالة الفروق بالنسبة للنوع الاجتماعي، والخبرة، والجامعة، والمؤهل العلمي.
4. تم استخدام تحليل التباين؛ لمعرفة دلالة الفروق للإجابة عن السؤال الثالث الرابع، وفـــي حالة وجود فروق دالة إحصائيًا تم استخدام اختبار Scheffee.
5. تم استخدام معامل ارتباط بيرسون؛ للإجابة عن الـسـؤال الـخـامس المتعلـــق بالعلاقـــة الارتباطية بين متغيري الدراسة.
6. .تم استخدم معادلة كرونباخ ألفا Cronbach Alpha للتأكد من ثبـــات الأداة، وكـــذلك استخدام معامل ارتباط بيرسون، لإيجاد الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يشتمل هذا الفصل على عرض لنتائج الدراسة، وقد تم ترتيبها وفقاً لأسئلة الدراسة، وفيما يلي عرض لذلك:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية لأخلاقيات العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأداء أفراد عينة الدراسة على كل مجال وفقرة ، والجداول (7،6،5،4) تبين نتائج ذلك، وعلى النحو الآتي.

أولاً: المجالات:

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأخلاقيات العمل التي يتحلى بها رؤساء الأقسام من وجهة نظر أفراد العينة

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
1	الاخلاقيات التي تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية	4.20	0.66	1	مرتفع
2	الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع	3.63	0.89	3	متوسط
3	أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل	3.79	0.71	2	مرتفع
	الكلي	3.91	0.59		مرتفع

يتبين من الجدول(4) أن الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع كانت درجة تقديرها متوسطةً، وباقي الأخلاقيات كانت درجة تقديرها مرتفعةً ، وأكبر تقدير كان إلى الأخلاقيات التي تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها(4.20) بإنحراف

معياري (0.66)، وكان أقل تقدير إلى الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.63)، بإنحراف معياري (0.89)، وكان التقدير الكلي لأخلاقيات العمل التي يتحلى بها رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية مرتفعاً، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي له (3.91) بإنحراف معياري (0.59).

ثانياً: أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية

جدول(5)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للأخلاقيات التي تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
1	يحرص على التواصل مع أعضاء الهيئة التدريسية بكل شفافية	4.38	0.84	1	مرتفع
2	يشجع أعضاء الهيئة التدريسية على تنمية أنفسهم مهنيا	4.17	0.87	7	مرتفع
3	يحترم آراء أعضاء الهيئة التدريسية	4.28	0.80	2	مرتفع
4	يتقبل النقد البناء منهم دون انفعال أو تعصب لرأيه	4.22	0.82	3	مرتفع
5	يلتزم ببنود الوصف الوظيفي لعمل أعضاء الهيئة التدريسية	4.19	0.80	5	مرتفع
6	يتعامل مع أعضاء الهيئة التدريسية بعدالة	4.21	0.88	4	مرتفع
7	يتعامل بتواضع مع أعضاء الهيئة التدريسية	4.15	0.87	10	مرتفع
8	يستخدم العبارات المناسبة عند التحدث مع أعضاء الهيئة التدريسية	4.14	0.88	11	مرتفع
9	يتعاون مع أعضاء الهيئة التدريسية في حل مشكلاتهم	4.17	0.89	8	مرتفع
10	يؤكد على أهمية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الهيئة التدريسية	4.18	0.84	6	مرتفع
11	يتحلى بالحكمة وسرعة البديهة في التعامل مع الأمور	4.16	0.87	9	مرتفع

يتبين من الجدول(5) أن جميع فقرات الأخلاقيات إلى تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية كانت درجة تقديرها مرتفعةً، وأكبر تقدير كان للفقرة (يحرص على التواصل مع أعضاء الهيئة التدريسية بكل شفافية)، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها(4.38) بإنحراف

معياري (0.84)، وكان أقل تقدير للفقرة: (يستخدم العبارات المناسبة عند التحدث مع أعضاء الهيئة التدريسية) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (4.14)، بإنحراف معياري (0.88).

ثالثاً: : الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع

جدول(6)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
1	يشجع أعضاء الهيئة التدريسية على الشعور بالمسؤولية تجاه مختلف فئات المجتمع، والعمل بروح الفريق	3.76	1.01	1	مرتفع
2	يؤكد أن عمله خدمة للمجتمع المحلي	3.63	1.04	5	متوسط
3	يحرص على إقامة علاقات طيبة مع مؤسسات المجتمع	3.65	1.08	3	متوسط
4	يحرص على توعية أفراد المجتمع المحلي بالقضايا الصحية، والدينية، والثقافية بعمل ندوات متعلقة بتلك القضايا	3.66	1.06	2	متوسط
5	يحرص على زيادة وعي أعضاء الهيئة التدريسية بالقيم المجتمعية	3.57	1.06	8	متوسط
6	يهتم بمتابعة القضايا، والأحداث السياسية، و الإجتماعية والتربوية الجارية في وطنه	3.59	1.05	7	متوسط
7	يدرك أن عمله خدمة أكاديمية، وإدارية، واجتماعية، وإنسانية في آن واحد	3.61	1.08	6	متوسط
8	يلتزم الأعراف الأكاديمية، والأخلاقيات المهنية للعمل الجامعي	3.64	1.09	4	متوسط
9	يتواجد دائما بالقسم؛ خدمة لزملائه وللطلبة	3.55	1.11	9	متوسط

يتبين من الجدول(6) أن جميع فقرات الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع كانت درجة تقديرها متوسطةً ما عدى الفقرة (يشجع أعضاء الهيئة التدريسية على الشعور بالمسؤولية تجاه مختلف فئات المجتمع، والعمل بروح الفريق)، حيث كان تقديرها مرتفعاً، وأكبر تقدير كان لها وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها(3.76) بإنحراف معياري (1.01)، وكان أقل للفقرة (يتواجد دائما بالقسم خدمة؛ لزملائه، وللطلبة) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.55)، بانحراف معياري (1.11).

رابعاً: أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل

جدول(7)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
1	يشغل مركزه لتحقيق أهداف القسم	3.81	0.87	2	مرتفع
2	يتحمل الصعوبات التي تواجهه أثناء أدائه لمهنته	3.78	0.80	4	مرتفع
3	ينجز عمله على أكمل وجه وفي الوقت المحدد	3.76	0.83	5	مرتفع
4	يطلع أعضاء الهيئة التدريسية على الأنظمة، والقوانين الخاصة بالعمل	3.80	0.86	3	مرتفع
5	يشرك أعضاء الهيئة التدريسية بتطوير مفردات الخطط الدراسية	3.81	0.90	2	مرتفع
6	يحرص على حضور المؤتمرات العلمية	3.73	0.92	6	مرتفع
7	يحترم اللوائح، والقوانين، والتعليمات المسندة بمدونة السلوك الوظيفي	3.85	0.91	1	مرتفع

يتبين من الجدول(7) أن جميع فقرات الأخلاقيات التي تتعلق بطبيعة العمل كانت درجة تقديرها مرتفعةً ، وأكبر تقدير كان للفقرة: (يحترم اللوائح، والقوانين، والتعليمات المسندة بمدونة السلوك الوظيفي) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها(3.85) بانحراف معياري (0.91)، وكانت أقل درجة تقدير للفقرة (يحرص على حضور المؤتمرات العلمية). حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.73)، بانحراف معياري (0.92).

السؤال الثاني: ما مستوى الالتزام الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأداء أفراد عينة الدراسة للكلي ولكل فقرة، والجدول (8) يبين نتائج ذلك .

جدول(8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام الوظيفي لأفراد عينة الدراسة

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
1	أشعر بسعادة عندما أناقش أمور القسم الأكاديمية مع رئيس القسم	4.24	0.92	1	مرتفع
2	أرى أن قيمي تتفق مع قيم رؤساء أقسام الكليات	4.05	0.81	5	مرتفع
3	يصعب عليّ ترك العمل في المؤسسة، حتى لو رغبت في ذلك	4.09	0.86	3	مرتفع
4	استمراري في العمل في الجامعة؛ نتيجة لتوفر مزايا قد لا أجدها في عملي الجديد	4.09	0.85	3	مرتفع
5	يتلاءم العمل الذي أقوم به مع ميولي ورغباتي	4.12	0.91	2	مرتفع
6	أنجز الأعمال الموكلة إلي بدقة	4.07	0.97	4	مرتفع
7	أنتقد الممارسات الخاطئة لرئيس القسم، أثناء النقاشات التي تدور حول الأعمال التي تناط بي بالقسم الذي أعمل به	3.57	1.25	13	متوسط
8	اشعر بالملل عندما يوكل إليّ أعمال خارج ساعاتي المعتمدة	3.30	1.39	14	متوسط
9	أشتاق للعمل بالقسم، عندما أتغيب عنه لفترة معينة	3.30	1.38	14	متوسط
10	يكون لدي اهتمامات أخرى أكثر أهمية من وظيفتي	3.20	1.39	15	متوسط
11	توظيف ما امتلكه من خبرات لتطوير قسمي يجعلني أشعر بالسعادة لقضاء ماتبقى من مسيرتي مع هذا القسم	3.79	0.96	10	مرتفع
12	يساعدني رئيسي من أجل تطوير مهاراتي	3.75	1.00	13	مرتفع
13	يطلعني رئيس القسم، وبشكل مستمر على الأشياء التي تخص عملي: كبرنامج المحاضرات، والخطط الدراسية، والندوات الخاصة بعملي	3.81	0.94	9	مرتفع
14	أشعر برغبة في بذل مجهود أكبر لتحقيق نجاح قسمي	3.84	0.95	7	مرتفع
15	أقوم بأداء الجزء الأكبر من مهامي الوظيفية دون الحاجة إلى رقابة من قبل رئيس قسمي	3.83	0.95	8	مرتفع
16	أدرك مهام وظيفتي كما تنص عليها اللوائح في الجامعة التي أعمل بها	3.92	0.93	6	مرتفع
17	ترتبط أهدافي الشخصية مع أهدافي الوظيفية	3.78	1.15	11	مرتفع
الكلي		3.81	0.60		مرتفع

يتبين من الجدول(8) أن الفقرات (7.8.9.10) كانت درجة تقديرها متوسطة، وباقي الفقرات كانت درجة تقديرها مرتفعة، وأكبر تقدير كان للفقرة (أشعر بسعادة عندما أناقش أمور

القسم الأكاديمية مع رئيس القسم)، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها(4.24) بانحراف معياري (0.92)، وكان أقل تقدير للفقرة: (يكون لدي اهتمامات أخرى أكثر أهمية من وظيفتي)، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.20)، بإنحراف معياري (1.39)، والتقدير الكلي كان مرتفعاً حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي له (3.81)، بانحراف معياري (0.60).

السؤال الثالث: هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (($\alpha \leq 0.05$) في مجالات أخلاقيات العمل تعزى لمتغيرات الدراسة: الجامعة، والنوع الاجتماعي، والخبرة، والمؤهل العلمي ؟

للإجابة على السؤال تم إجراء ما يلي:

لم يتم استخدام تحليل التباين الرباعي، وتم التعامل مع كل متغير بشكل منفرد، لوجود خلايا فارغة وخلايا بها أقل من (5) أفراد.

أولاً: بالنسبة لمتغير الجامعة

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأخلاقيات العمل لكل مجال حسب متغير الجامعة، والجدول (9) يبين نتائج ذلك.

جدول (9)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأخلاقيات العمل لكل بعد حسب متغير الجامعة

الأسس	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية	مؤته	4.60	0.41
	الحسين بن طلال	4.00	0.71
	الطفيلة	4.41	0.44
	الكلي	4.20	0.66
الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع	مؤته	3.33	1.27
	الحسين بن طلال	3.90	0.67
	الطفيلة	3.09	0.64
	الكلي	3.63	0.89
أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل	مؤته	3.55	0.76
	الحسين بن طلال	3.96	0.69
	الطفيلة	3.54	0.56
	الكلي	3.79	0.71

يتبين من الجدول (9) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لأخلاقيات العمل لكل بعد حسب متغير الجامعة، ولمعرفة ماإذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي المتعدد، والجدول (10) يبين نتائج ذلك.

جدول(10)

نتائج تحليل التباين الأحادي المتعدد لأثر الجامعة على أخلاقيات العمل

قيمة ولكس لامدا	قيمة ف	مستوى الدلالة
.682	28.537	.000

يتبين من الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في أخلاقيات العمل، تعزى لمتغير الجامعة، ولمعرفة على أي مجال كانت الفروق، تم إجراء تحليل التباين الأحادي لأثر الجامعة على أخلاقيات العمل، والجدول (11) يبين نتائج ذلك.

جدول(11)

نتائج تحليل التباين الأحادي المتعدد لأثر الجامعة على أخلاقيات العمل

مصدر التباين	البعد	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجامعة	أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية	17.128	2	8.564	22.272	.000
	الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع	30.755	2	15.378	22.443	.000
	أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل	10.355	2	5.178	11.039	.000
الخطأ	أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية	97.668	254	.385		
	الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع	174.039	254	.685		
	أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل	119.133	254	.469		
المجموع	أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية	114.796	256			
	الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع	204.794	256			
	أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل	129.488	256			

يتبين من الجدول (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ 0.05) في أخلاقيات العمل على جميع المجالات؛ تعزى إلى الجامعة ، ولمعرفة لصالح من كانت الفروق تم عمل مقارنات بعدية بطريقة شافيه والجدول (12) يبين نتائج ذلك.

جدول (12)

نتائج اختبار شافيه لأثر الجامعة على أخلاقيات العمل

المجال	الوسط 1	الوسط 2	الفرق بين الوسطين	مستوى الدلالة
أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء	مؤتة	الحسين بن طلال	.6048*	.000
الهيئة التدريسية	الطفيلة	الحسين بن طلال	.4140*	.000
الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع	الحسين بن طلال	مؤتة	.5737*	.000
		الطفيلة	.8113*	.000
أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل	الحسين بن طلال	مؤتة	.4022*	.001
		الطفيلة	.4173*	.001

يتبين من الجدول (12) ما يلي:

- بالنسبة للأخلاقيات المتعلقة بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية: كانت الفروق بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وبين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، وكذلك بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطفيلة، وبين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطفيلة.
- بالنسبة للأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع : كانت الفروق بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، وبين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، وكذلك بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطفيلة، وبين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال.

- أمّا بالنسبة للأخلاقيات التي تتعلق بطبيعة العمل: فقد كانت الفروق بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، وبين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، وكذلك بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطفيلة، وبين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال.

2- تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لأخلاقيات العمل حسب متغير الجامعة للكلي، والجدول (13) يبين نتائج ذلك.

جدول (13)

المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لأخلاقيات العمل للكلي حسب متغير الجامعة

المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مؤته	3.91	0.62
الحسين بن طلال	3.96	0.63
الطفيلة	3.75	0.33
الكلي	**3.91**	**0.59**

يتبين من الجدول (13) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لأخلاقيات العمل للكلي، ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية، تم إجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول (14) يبين نتائج ذلك.

جدول(14)

نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر الجامعة على أخلاقيات العمل (الكلي)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجامعة	1.664	2	.832	2.396	.093
الخطأ	88.178	254	.347		

يتبين من الجدول (14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أخلاقيات العمل للكلي تعزى لمتغير الجامعة .

ثانياً- بالنسبة للمؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأخلاقيات العمل لكل مجال حسب متغير المؤهل، والجدول (15) يبين نتائج ذلك.

جدول (15)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأخلاقيات العمل لكل مجال حسب متغير المؤهل

الأسس	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية	دكتوراة	4.21	0.65
	ماجستير	4.19	0.75
	الكلي	4.20	0.66
الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع	دكتوراة	3.66	0.88
	ماجستير	3.43	0.91
	الكلي	3.63	0.89
أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل	دكتوراة	3.86	0.66
	ماجستير	3.41	0.80
	الكلي	3.79	0.71

يتبين من الجدول (15) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية، لأخلاقيات العمل لكل مجال حسب متغير المؤهل، ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي المتعدد، والجدول (16) يبين نتائج ذلك.

جدول(16)

نتائج تحليل التباين الأحادي المتعدد لأثر المؤهل على أخلاقيات العمل

قيمة هوتلنج	قيمة ف	مستوى الدلالة
.081	6.835	.000

يتبين من الجدول (16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أخلاقيات العمل تعزى لمتغير المؤهل، ولمعرفة على أي مجال كانت الفروق تم إجراء تحليل التباين الأحادي لأثر المؤهل على أخلاقيات العمل، والجدول (17) يبين نتائج ذلك.

جدول(17)

نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر المؤهل على أخلاقيات العمل

مصدر التباين	البعد	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المؤهل	أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية	.010	1	.010	.022	.882
	الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع	1.834	1	1.834	2.305	.130
	أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل	7.095	1	7.095	14.782	.000
الخطأ	أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية	114.786	255	.450		
	الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع	202.960	255	.796		
	أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل	122.393	255	.480		
المجموع	أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية	114.796	256			
	الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع	204.794	256			
	أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل	129.488	256			

يتبين من الجدول (17) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ 0.05) في واقع أخلاقيات العمل؛ تعزى لمتغير المؤهل على مجال (أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل)، وكانت الفروق لصالح حملة مؤهل الدكتوراه ، كم تبين من قيم المتوسطات الحسابية في الجدول (15).

2- تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لأخلاقيات العمل (الكلي) حسب متغير المؤهل، ولفحص اختلاف أخلاقيات العمل باختلاف المؤهل تم إجراء اختبار (ت) ، والجدول (18) يبين نتائج ذلك.

جدول (18)

نتائج اختبار (ت) لأثر المؤهل على أخلاقيات العمل

الوظيفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
دكتوراة	3.9422	.57548	2.008	255	.046
ماجستير	3.7407	.65651			

يتبين من الجدول (18) وجود فروق في قيم الأوساط الحسابية لأخلاقيات العمل (الكلي)، تعزى لمتغير المؤهل، وكانت الفروق لصالح حملة مؤهل الدكتوراه.

ثالثاً- بالنسبة لمتغير الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأخلاقيات العمل لكل مجال حسب متغير الخبرة، والجدول (19) يبين نتائج ذلك.

جدول (19)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأخلاقيات العمل لكل مجال حسب متغير الخبرة

الأسس	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية	أقل من 5 سنوات	4.15	0.68
	من 5 سنوات إلى 10 عشر	4.23	0.66
	أكثر من 10 سنوات	4.26	0.64
	الكلي	4.20	0.66
الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع	أقل من 5 سنوات	3.68	0.85
	من 5 سنوات إلى 10	3.56	0.89
	أكثر من 10 سنوات	3.76	0.99
	الكلي	3.63	0.89
أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل	أقل من 5 سنوات	3.77	0.73
	من 5 سنوات إلى 10	3.75	0.72
	أكثر من 10 سنوات	4.02	0.53
	الكلي	3.79	0.71

يتبين من الجدول (19) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لأخلاقيات العمل لكل مجال حسب متغير الخبرة ، ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية ، تم إجراء تحليل التباين الأحادي المتعدد، والجدول (20) يبين نتائج ذلك.

جدول(20)

نتائج تحليل التباين الأحادي المتعدد لأثر الخبرة على أخلاقيات العمل لكل مجال

قيمة ولكس لامدا	قيمة ف	مستوى الدلالة
.971	1.235[a]	.287

يتبين من الجدول (20) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) في أخلاقيات العمل تعزى لمتغير الخبرة.

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لأخلاقيات العمل (الكلي) حسب متغير الخبرة والجدول (21) يبين نتائج ذلك.

جدول (21)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأخلاقيات العمل (الكلي) حسب متغير الخبرة

المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	3.90	0.61
من 5 سنوات إلى 10سنوات	3.88	0.58
أكثر من 10 سنوات	4.03	0.56
الكلي	3.91	0.59

يتبين من الجدول (21) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لأخلاقيات العمل (الكلي) حسب متغير الخبرة، ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي،والجدول (22) يبين نتائج ذلك.

جدول (22)

نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر الخبرة على أخلاقيات العمل (الكلي)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الخبرة	.655	2	.328	.933	.395
الخطأ	89.187	254	.351		
المجموع	89.842	256			

يتبين من الجدول (22) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أخلاقيات العمل (الكلي) تعزى لمتغير الخبرة .

رابعاً- بالنسبة للنوع الاجتماعي:

تم عمل ما يلي: 1. تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأخلاقيات العمل حسب متغير النوع الاجتماعي لكل مجال، والجدول (23) يبين نتائج ذلك.

جدول (23)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأخلاقيات العمل حسب متغير النوع الاجتماعي لكل مجال

الأسس	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية	ذكر	4.17	0.64
	أنثى	4.32	0.74
	الكلي	4.20	0.66
الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع	ذكر	3.64	0.86
	أنثى	3.58	0.98
	الكلي	3.63	0.89
أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل	ذكر	3.83	0.68
	أنثى	3.67	0.78
	الكلي	3.79	0.71

يتبين من الجدول (23) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لأخلاقيات العمل حسب متغير النوع الاجتماعي لكل مجال، ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي المتعدد، والجدول (24) يبين نتائج ذلك.

جدول(24)

نتائج تحليل التباين الأحادي المتعدد لأثر النوع الاجتماعي على أخلاقيات العمل

قيمة هوتلنج	قيمة ف	مستوى الدلالة
.039	3.120^a	.269

يتبين من الجدول (24) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) في أخلاقيات العمل تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لأخلاقيات العمل (الكلي) حسب متغير النوع الاجتماعي، ولفحص اختلاف أخلاقيات العمل باختلاف النوع الاجتماعي تم إجراء اختبار (ت) ، والجدول (25) يبين نتائج ذلك.

جدول (25)

نتائج اختبار ت لأثر النوع الاجتماعي على أخلاقيات العمل (الكلي)

الوظيفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
ذكر	3.9107	.57724	.032	255	.975
أنثى	3.9080	.64275			

يتبين من الجدول (25) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) في أخلاقيات العمل (الكلي) تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

السؤال الرابع: هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ((α ≤ 0.05) في مستويات الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير: النوع الاجتماعي، والخبرة، والمؤهل العلمي، والجامعة؟

أولاً- بالنسبة لمتغير الجامعة:

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لمستويات الالتزام الوظيفي حسب متغير الجامعة، والجدول (26) يبين نتائج ذلك.

جدول (26)

المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لمستويات الالتزام الوظيفي حسب متغير الجامعة

المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مؤته	4.08	0.48
الحسين بن طلال	3.74	0.66
الطفيلة	3.72	0.46
الكلي	3.81	0.60

يتبين من الجدول (26) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لمستويات الالتزام الوظيفي حسب متغير الجامعة، ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول (27) يبين نتائج ذلك.

جدول(27)

نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر الجامعة على مستويات الالتزام الوظيفي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجامعة	4.981	2	2.490	7.077	.001
الخطأ	89.376	254	.352		
المجموع	94.357	256			

يتبين من الجدول (27) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ 0.05) في مستويات الالتزام الوظيفي؛ تعزى لمتغير الجامعة، ولمعرفة لصالح من كانت الفروق تم عمل مقارنات بعدية بطريقة شافية والجدول (28) يبين نتائج ذلك.

جدول (28)

نتائج اختبار شافية لأثر الجامعة على مستويات الالتزام الوظيفي

الوسط 1	الوسط 2	الفرق بين الوسطين	مستولى الدلالة
مؤتة	الطفيلة	.3383*	.002
	الحسين بن طلال	.3595*	.010

يتبين من الجدول (28) أن الفروق كانت بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، وبين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، وكذلك بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، وبين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطفيلة، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.

ثانيا: بالنسبة للمؤهل العلمي:

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لمستويات الالتزام الوظيفي حسب متغير المؤهل، ولفحص اختلاف مستويات الالتزام الوظيفي باختلاف المؤهل تم إجراء اختبار (ت)، والجدول (29) يبين نتائج ذلك.

جدول (29)

نتائج اختبار (ت) لأثر المؤهل على مستويات الالتزام الوظيفي

الوظيفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
دكتوراه	3.8143	.62083	.021	255	.983
ماجستير	3.8121	.53594			

يتبين من الجدول (29) عدم وجود فروق في قيم الأوساط الحسابية لمستويات الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل .

ثالثا: بالنسبة لمتغير الخبرة:

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لمستويات الالتزام الوظيفي حسب متغير الخبرة، والجدول (30) يبين نتائج ذلك.

جدول (30)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمستويات الالتزام الوظيفي حسب متغير الخبرة

المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	3.79	0.58
من 5 سنوات إلى 10 سنوات	3.79	0.61
أكثر من 10 سنوات	3.94	0.64
الكلي	3.81	0.60

يتبين من الجدول (30) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لمستويات الالتزام الوظيفي حسب متغير الخبرة، ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول (31) يبين نتائج ذلك.

جدول(31)

نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر الخبرة على مستويات الالتزام الوظيفي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الخبرة	.635	2	.318	.861	.424
الخطأ	93.722	254	.369		
المجموع	94.357	256			

يتبين من الجدول (31) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في مستويات الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة .

رابعا: بالنسبة للنوع الاجتماعي:

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لمستويات الالتزام الوظيفي حسب متغير النوع الاجتماعي، ولفحص اختلاف مستويات الالتزام الوظيفي باختلاف متغير النوع الاجتماعي، تم إجراء اختبار (ت)، والجدول (32) يبين نتائج ذلك.

جدول (32)

نتائج اختبار (ت) لأثر متغير النوع الاجتماعي على مستويات الالتزام الوظيفي

الوظيفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
ذكر	3.7804	.60792	-1.574-	255	.117
أنثى	3.9194	.59716			

يتبين من الجدول (32) عدم وجود فروق في قيم الأوساط الحسابية لمستويات الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

السؤال الخامس: هل هنالك علاقة ارتباطية بين أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الحكومية الأردنية وبين الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية فيها؟

للإجابة على السؤال تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الحكومية الأردنية وبين الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية، والجدول (33) يبين نتائج ذلك.

جدول(33)

معامل ارتباط بيرسون بين أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الحكومية الأردنية، وبين الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية

المجال	معامل الارتباط
أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية	0.495**
الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع	0.316**
أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل	0.403**
الكلي	0.513**

يتبين من الجدول (33) أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α <0,01)، وهذا يدل على أن العلاقة طردية بين أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الحكومية الأردنية، وبين الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية فيها، أي أنه كلما زاد مستوى أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام زاد مستوى

الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية، وأكبر قيمة لمعامل الارتباط للمجالات كانت لمجال: (أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية)، حيث بلغت (0.495**)، وأقل قيمة لمعامل الارتباط للمجالات كانت لمجال (الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع) ، حيث بلغت (0.316**)، وبلغ معامل الارتباط الكلي بين أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الحكومية الأردنية، وبين الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية (0.513*).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يشتمل هذا الفصل على مناقشة لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، اعتمادا على ربطها بما ورد من نتائج متعلقة بالدراسات السابقة، ثم وضع توصيات للرقي بهذه الدراسة بناء على ما تم طرحه من أسئلة وما جاءت به هذه الدراسة من نتائج.

السؤال الأول: ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية لأخلاقيات العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد عينة الدراسة على كل مجال وفقرة ، والجداول (4,5,6,7) تبين نتائج ذلك، وعلى النحو التالي.

تبين من الجدول(4) المتعلق بالمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأخلاقيات العمل التي يتحلى بها رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية، أن الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع كانت درجة تقديرها متوسطة، وباقي الأخلاقيات كانت درجة تقديرها مرتفعة ، وأكبر تقدير كان إلى الاخلاقيات التي تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها(4.20) بإنحراف معياري (0.66)، وكان أقل تقدير إلى الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.63)، بانحراف معياري (0.89)، وكان التقدير الكلي لأخلاقيات العمل التي يتحلى بها رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية مرتفعاً وبلغت قيمة المتوسط الحسابي له (3.91) بانحراف معياري (0.59).

تدل النتيجة أن تقدير أفراد العينة نحو أخلاقيات العمل التي يتحلى بها رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية كان مرتفعا في الأداة، وتعزي الباحثة ارتفاع المتوسطات الحسابية لأخلاقيات العمل التي يتحلى بها رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية للأسباب الآتية:

1. إلى المؤسسية التي تتمتع بها مؤسسات التعليم العالي وخصوصا الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية.
2. كفاية أعضاء الهيئة التدريسية الذين يشغلون هذا المنصب أثناء إجراء الدراسة.
3. اعتبار منصب رئيس القسم من أهم المناصب الأكاديمية في الجامعات وهذا ما لاحظته الباحثة أثناء الزيارات الميدانية للجامعات أثناء تطبيق الأداة.

وهذا يعني أن رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية يتمتعون بأخلاقيات العمل المطلوبة وفق مجالات الأداة، مما يجعلهم يتقدمون في أعمالهم والمهام المنوطة بهم، وقد يعود هذا إلى أن رئيس القسم هو قائد إداري، وقائد أكاديمي، وزميل من زملاء أعضاء هيئة التدريس، هذا بالإضافة إلى أنه بحكم موقعه يكون حلقة وصل من حلقات الإدارة الجامعية. وقد يكون قد خضع لبعض الدورات التدريبية المسبقة، أو أنه تم اختيارهم رؤساء للأقسام وفقا للأسس والمعايير العلمية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة قزق(2005) التي أظهرت النتائج أن درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفعة. واتفقت كذلك مع نتائج دراسة البشري (2006) التي أظهرت أن متوسط درجة التزام المديرين بأخلاقيات المهنة قد وقع ضمن درجة الالتزام المرتفعة.

واتفقت كذلك مع نتائج دراسة إسماعيل(2000)، التي أظهرت وجود التزام بدرجة كبيرة لدى أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة.

ثانياً: المجالات

أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية

بالرجوع للجدول(5) تبين أن جميع فقرات الأخلاقيات التي تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية كانت درجة تقديرها مرتفعة، وأكبر تقدير كان للفقرة (يحرص على التواصل مع أعضاء الهيئة التدريسية بكل شفافية) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها(4.38) بانحراف معياري (0.84)، وكان أقل تقدير للفقرة (يستخدم العبارات المناسبة عند التحدث مع أعضاء الهيئة التدريسية) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (4.14)، بإنحراف معياري (0.88).

تدل النتيجة أن تقدير أفراد العينة نحو أخلاقيات رؤساء الأقسام المتعلقة بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية كان مرتفعا في الأداة، وهذا يعني أن رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية يتمتعون بعلاقات طيبة مع أعضاء الهيئة التدريسية، فرؤساء الأقسام يحرصون على التواصل مع أعضاء الهيئة التدريسية بكل شفافية، ويحترمون آراءهم ويقدرونها. وقد يعود ذلك إلى أن رؤساء الأقسام يستشعرون درجة أهمية العلاقة الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام، وانعكاساتها الإيجابية والطيبة على أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم تتطور تلك العلاقة فتصبح سمة سائدة في المجتمع الجامعي، وهذا ما أشار إليه الحريري(2007: 37) أن الإدارة الفاعلة في الجامعة يفترض أن تتسم بالفاعلية والقدرة على التعامل مع الآخرين بشفافية وتشجيع العمل الجماعي، والقدرة على التأثير في الأفراد. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Dahl,2006) وقد يعود السبب في ذلك أيضا إلى أن رئيس القسم قبل أن يتسلم مهامه فهو عضو هيئة تدريس وزميل لأعضاء هيئة التدريس.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الدهشان والسيسي(2005) التي أظهرت أن رؤساء الأقسام يؤدون واجباتهم التعليمية بدرجة عالية في حين أن أداءهم لواجباتهم الإدارية والاجتماعية بدرجة متوسطة، ولمسؤولياتهم تجاه خدمة المجتمع بدرجة منخفضة

ثالثاً: : الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع

بالرجوع للجدول(6) تبين أن جميع فقرات الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع كانت درجة تقديرها متوسطة ما عدى الفقرة (يشجع أعضاء الهيئة التدريسية على الشعور بالمسؤولية تجاه مختلف فئات المجتمع والعمل بروح الفريق) حيث كان تقديرها مرتفعاً، وأكبر تقدير كان لها وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها(3.76) بانحراف معياري (1.01)، وكان أقل درجة تقدير للفقرة (يتواجد دائما بالقسم خدمة لزملائه، وللطلبة) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.55)، بانحراف معياري (1.11).

تدل النتيجة أن تقدير أفراد العينة نحو أخلاقيات رؤساء الأقسام المتعلقة بخدمة المجتمع كان متوسطا في الأداة، وهذا يعني أن علاقات رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية مع المجتمع تكاد أن تكون ضعيفة، وقد يعود ذلك إلى كثرة المهام الملقاة على عاتق رؤساء الأقسام وانشغالهم بمسؤولياتهم الإدارية والأكاديمية.

وقد اتفقت هذه النتيجة إلى حد ما مع نتائج دراسة الدهشان والسيسي(2005) التي أظهرت أن أداء رؤساء الأقسام لمسؤولياتهم تجاه خدمة المجتمع جاءت بدرجة منخفضة.

رابعاً: أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل

بالرجوع للجدول(7) تبين أن جميع فقرات الأخلاقيات التي تتعلق بطبيعة العمل كانت درجة تقديرها مرتفعةً، وأكبر تقدير كان للفقرة : (يحترم اللوائح والقوانين والتعليمات المستندة بمدونة السلوك الوظيفي) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها(3.85) بإنحراف معياري (0.91)،

وكانت أقل درجة تقدير للفقرة (يحرص على حضور المؤتمرات العلمية.) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.73)، بإنحراف معياري (0.92).

تدل النتيجة أن تقدير أفراد العينة نحو أخلاقيات رؤساء الأقسام المتعلقة بطبيعة العمل كان مرتفعا في الأداة، وهذا يعني أن رؤساء الأقسام يقومون بمهامهم ومسؤولياتهم المتعلقة بالعمل على أكمل وجه، فيشغلون مركزهم لتحقيق أهداف القسم، ودائما ما يشركون أعضاء الهيئة التدريسية بتطوير مفردات الخطط الدراسية، ويعني أنهم يتحملون أعباء العمل التي تواجههم أثناء أدائهم، وقد يعود ذلك إلى أن رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية يتم بناء على الكفايات التي تؤهلهم للقيام بعملهم، وقد يكونون ممن يمتلكون الخبرة والدراية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الدهشان والسيسي(2005) التي أظهرت أن أداء رؤساء الأقسام يؤدون واجباتهم التعليمية بدرجة عالية. واختلفت إلى حد ما مع نتائج دراسة عليمات (2003) التي أظهرت أن مستوى تقديرات العينة على القدرات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية جاءت بدرجة متوسطة، وقد يعود هذا الاختلاف إلى اختلاف العينتين في الدراستين، فنجدها في دراسة عليمات(2003) رؤساء الأقسام، بينما في الدراسة الحالية هم من أعضاء هيئة التدريس.

السؤال الثاني: ما مستوى الالتزام الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد عينة الدراسة الكلي ولكل فقرة ، والجدول (8) يبين نتائج ذلك .

حيث يتبين أن الفقرات (7,8,9,10) كانت درجة تقديرها متوسطةً، وباقي الفقرات كانت درجة تقديرها مرتفعةً، وأكبر تقدير كان للفقرة (أشعر بسعادة عندما أناقش أمور القسم الأكاديمية

مع رئيس القسم) وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لها(4.24) بإنحراف معياري (0.92)، وكان أقل للفقرة (يكون لدي اهتمامات أخرى أكثر أهمية من وظيفتي) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.20)، بانحراف معياري (1.39)، والتقدير الكلي كان مرتفع حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي له (3.81)، بانحراف معياري (0.60).

تدل النتيجة أن تقدير أفراد العينة نحو مستوى الالتزام الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الأردنية كان مرتفعا في الأداة، وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية يتمتعون بالالتزام الوظيفي في جامعاتهم، فنجدهم يتمتعون بالتواصل مع رؤساء الأقسام ومناقشتهم، واتفاقهم في القيم، وقد ظهر التزام أعضاء هيئة التدريس من خلال قيامهم بأداء مهامهم الوظيفية بكل جد واجتهاد وبرقابة ذاتية، ويظهر الالتزام أيضا من خلال تقيدهم بالتعليمات والأنظمة المنصوص عليها في الجامعة، وقد يعود هذا الالتزام الذي يتمتع به أعضاء هيئة التدريس إلى انتمائهم لوظيفتهم كونها تتناسب مع ميولهم ورغباتهم، إضافة إلى المكانة الاجتماعية والعلمية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس فهو يريد من الالتزام المحافظة على مكانته تلك، وقد تعود إلى تجنب عضو هيئة التدريس العقوبات المنصوص عليها في حالة المخالفة، وقد يعود السبب إلى ثقافة العضو في الالتزام، فنجد الالتزام لديه منهج حياة في جميع الجوانب.

لذا يبرز من تلك النتيجة نوع العلاقة، فهي قائمة على الإيجابية بين المستوى المرتفع للعلاقات الإجتماعية في العمل ، والالتزام الوظيفي ، والشعور بالرفاه النفسي في العمل.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة حمادات وعياصرة، (2011) التي أظهرت أن مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو المهنة جاء بدرجة تقدير عالية. واتفقت كذلك مع نتائج دراسة

فلمبان (2008) التي توصلت إلى أن المشرفين والمشرفات يتمتعون بمستوى عال من الالتـزام التنظيمي.

السؤال الثالث: هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالـة ($\alpha \leq 0.05$) فـي مجالات أخلاقيات العمل تعزى لمتغيرات الدراسة: الجامعـة،والنـوع الاجتمـاعي، والخبـرة والمؤهل العلمي ؟

للإجابة على السؤال تم إجراء ما يلي:

لم يتم استخدام تحليل التباين الرباعي، وتم التعامل مع كل متغير بشكل منفـرد لوجـود خلايا فارغة وخلايا بها أقل من (5) أفراد.

أولاً: بالنسبة لمتغير الجامعة:

يتبين بالعودة لجدول (9) وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لأخلاقيات العمل لكل بعد حسب متغير الجامعة، ولمعرفة ماإذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي المتعدد، والجدول (10) بيِّن نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أخلاقيات العمل تعزى لمتغير الجامعة، ولمعرفة على أي مجال كانت الفروق تم إجراء تحليل التباين الأحادي لأثر الجامعة على أخلاقيات العمل، والجدول (11) يبين نتائج ذلك. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أخلاقيات العمل على جميع المجالات تعزى إلى الجامعة ، ولمعرفة لصالح من كانت الفروق تم عمل مقارنات بعدية بطريقة شافيه والجدول (12) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (12) ما يلي:

- بالنسبة للأخلاقيات المتعلقة بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية: كانت الفروق بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وبين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، وكذلك بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطفيلة، وبين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطفيلة.
- بالنسبة للأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع : كانت الفروق بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، وبين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، وكذلك بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطفيلة وبين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال.
- بالنسبة للأخلاقيات التي تتعلق بطبيعة العمل: فقد كانت الفروق بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وبين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، وكذلك بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطفيلة وبين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال.

ثم تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأخلاقيات العمل حسب متغير الجامعة للكلي، وبالعودة للجدول (13)، يتبين من الجدول وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لأخلاقيات العمل للكلي، ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم

إجراء تحليل التباين الأحادي،والجدول (14) يبين نتائج ذلك، بعدم وجــود فــروق ذات دلالــة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في أخلاقيات العمل الكلي تعزى لمتغير الجامعة .

وهذا يعني أن مكان الجامعة لم يؤثر على أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، سواء أكان في جامعة مؤتة، أم جامعة الحسين أم جامعة الطفيلــة، فجميعهم يتمتعون بأخلاقيات العمل وبدرجات متقاربة، وقد يعود ذلك إلى أن رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الثلاثة تكاد تكون مسؤولياتهم وواجباتهم واحدة، إضافة إلـــى أن الجامعــات الأردنية تضع اللوائح والأنظمة والتعليمات للأقسام بطرق متشابهة، إضـــافة إلـــى أن رؤســاء الأقسام في الجامعات الثلاث يتقاربون في الخبرات والمؤهلات العلمية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة إسماعيل (2000) التي أظهرت أنه لا يوجد أثر لمتغير الجامعة لمدى الالتزام بأخلاقيات المهنة.

ثانياً- بالنسبة للمؤهل العلمي:

تم عمل ما يلي:

1- حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأخلاقيات العمل لكل مجال حسب متغير المؤهل، والجدول (15) يبين نتائج ذلك، بوجود اختلاف ظاهري في قيم الأوســاط الحسابية لأخلاقيات العمل لكل مجال حسب متغير المؤهل، ولمعرفة ما إذا كانــت هــذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي المتعدد، والجدول (16) يبين نتائج ذلك، بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مــستوى دلالــة $(\alpha \leq 0.05)$ فــي أخلاقيات العمل تعزى لمتغير المؤهل، ولمعرفة على أي مجال كانت الفروق تم إجــراء تحليل التباين الأحادي لأثر المؤهل على أخلاقيات العمل، والجدول (17) يبين نتائج ذلك، بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في واقع أخلاقيــات

العمل، تعزى لمتغير المؤهل على مجال (أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل)، وكانت الفروق لصالح حملة مؤهل الدكتوراه ، كم تبين من قيم المتوسطات الحسابية في الجدول (15).

2- تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأخلاقيات العمل (الكلي) حسب متغير المؤهل، ولفحص اختلاف أخلاقيات العمل باختلاف المؤهل تم إجراء اختبار (ت) ، والجدول (18) يبين نتائج ذلك. حيث تبين وجود فروق في قيم الأوساط الحسابية لأخلاقيات العمل (الكلي) تعزى لمتغير المؤهل، وكانت الفروق لصالح حملة مؤهل الدكتوراه.

وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ممن يحملون شهادة الدكتوراه كانوا الأكثر رؤية لأخلاقيات العمل من أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون شهادة الماجستير، وقد يعود ذلك إلى أن حملة شهادة الدكتوراه يمتلكون المهارات والمعارف أكثر من حملة شهادة الماجستير، إضافة إلى أنهم يكونون الأكثر اهتماما بأخلاقيات العمل، كونهم يكونون الأقرب لاستلام مهام رؤساء الأقسام.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة البشري (2006) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائيا في درجة الالتزام تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ثالثاً- بالنسبة لمتغير الخبرة:

تم عمل ما يلي:

1- تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأخلاقيات العمل لكل مجال حسب متغير الخبرة، والجدول (19) يبين نتائج ذلك.

حيث تبين من الجدول وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لأخلاقيات العمل لكل مجال حسب متغير الخبرة ، ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية،

تم إجراء تحليل التباين الأحادي المتعدد، والجدول (20) يبين نتائج ذلك. بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في أخلاقيات العمل تعزى لمتغير الخبرة.

2- تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأخلاقيات العمل (الكلي) حسب متغير الخبرة والجدول (21) يبين نتائج ذلك، بوجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لأخلاقيات العمل (الكلي) حسب متغير الخبرة، ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول (22) يبين نتائج ذلك. حيث يتبين من الجدول (22) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في أخلاقيات العمل (الكلي) تعزى لمتغير الخبرة .

وهذا يعني أن آراء أعضاء هيئة التدريس لم تتأثر بسنوات خبراتهم، فكانت إجاباتهم متقاربة بغض النظر عن سنوات الخبرة سواء أكانوا من أصحاب الخبرات القصير أو الطويلة. وقد يعود ذلك إلى أن جميعهم يتعاملون مع رؤساء الأقسام ويعلمون ما طبيعة مهام رئيس القسم وواجباته ومسؤولياته بغض النظر عن سنوات الخبرة.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة البشري (2006) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائيا في درجة الالتزام تعزى لمتغير سنوات الخبرة

رابعاً- بالنسبة للنوع الاجتماعي:

تم عمل ما يلي:

1- تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لأخلاقيات العمل حسب متغير النوع الاجتماعي لكل مجال، والجدول (23) يبين نتائج ذلك. حيث تبين وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لأخلاقيات العمل حسب متغير النوع الاجتماعي لكل مجال، ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي المتعدد،

والجدول (24) يبين نتائج ذلك، بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أخلاقيات العمل تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

2- تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأخلاقيات العمل (الكلي) حسب متغير النوع الاجتماعي، ولفحص اختلاف أخلاقيات العمل باختلاف النوع الاجتماعي تم إجراء اختبار (ت) ، والجدول (25) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (25) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أخلاقيات العمل (الكلي) تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث يرون أخلاقيات العمل عند رؤساء الأقسام بدرجات متقاربة، فلم تتأثر إجابتهم بنوعهم الاجتماعي، وقد يعود ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس مطالب بالواجبات وتحمل المسؤولية من قبل رئيس القسم دون تمييز بين الجنسين، لذلك فعضو هيئة التدريس ذكرا كان أم أنثى ينظر إلى أخلاقيات رئيس القسم من زاوية واحدة.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة العمري(1998) التي بينت عدم وجود فروق في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية نحو أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية في مجالات القدرات الإدارية تعزى لمتغير النوع. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة إسماعيل(2000) التي توصلت إلى أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستجابات الطلبة نحو أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في جامعات أردنية يعزى لمتغير الجنس.

السؤال الرابع: هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (($\alpha \leq 0.05$) في مستويات الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير: النوع الاجتماعي، والخبرة والمؤهل العلمي والجامعة؟

أولاً- بالنسبة لمتغير الجامعة:

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لمستويات الالتزام الوظيفي حسب متغير الجامعة، والجدول (26) يبين نتائج ذلك. وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لمستويات الالتزام الوظيفي حسب متغير الجامعة ، ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي،والجدول (27) يبين نتائج ذلك.

بالعودة للجدول (27) يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستويات الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير الجامعة. ولمعرفة لصالح من كانت الفروق تم عمل مقارنات بعدية بطريقة شافية والجدول (28) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (28) أن الفروق كانت بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وبين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، وكذلك بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وبين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطفيلة، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.

وهذا يعني أن مستوى الالتزام لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظرهم كان هو الأعلى، وقد يعود ذلك إلى:

1. أن جامعة مؤتة هي الأقدم بين الجامعات الثلاثة وبذلك فهي تمتلك الخبرات المؤهلة الأكثر، لأن أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها لهم خبرة أطول إذا ما قورنوا بجامعات الجنوب(الطفيلة التقنية، والحسين بن طلال).

2. نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤته هم من أبناء المنطقة إذا قورنوا بجامعات الجنوب.

3. الالتزام المالي للمبتعثين في جامعة مؤته.

4. تأثير البعد العسكري على مدرسي الجامعة، خصوصا أنَّ معظم المدرسين يدرسون مساقات في الجناح العسكري، ونسبة من مدرسي الجناح المدني كانوا من منتسبي القوات المسلحة الأردنية.

ثانياً- بالنسبة للمؤهل العلمي:

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لمستويات الالتزام الوظيفي حسب متغير المؤهل، ولفحص اختلاف مستويات الالتزام الوظيفي باختلاف المؤهل تم إجراء اختبار (ت) ، والجدول (29) يبين نتائج ذلك.

بالعودة للجدول (29) يتبين عدم وجود فروق في قيم الأوساط الحسابية لمستويات الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل.

وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ينظرون إلى الالتزام الوظيفي لديهم في الجامعات بنفس الدرجة دون أن تتأثر إجاباتهم بمؤهلاتهم سواء أكانوا من حملة الدكتوراه أو من حملة الماجستير. وقد يعود السبب في ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس لديه من العلم، والمعرفة، والكفايات المهنية التي تجعله ملتزما وظيفيا بنفس الدرجة، كونه يتعامل مع القسم ومع الزملاء الآخرين، ومن الممكن أن الأقسام أنفسها لا تفرق في تعاملهم بين أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه والماجستير، فيتعاملون معهم من خلال أدائهم وكفاياتهم.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج حمادات وعياصرة، (2011)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيًا في وجهات نظر المبحوثين تعزى لمتغير المؤهل العلمي. واختلفت هذه

النتيجة مع نتائج دراسة فلمبان (2008) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام الوظيفي لصالح الذكور والمؤهل العلمي، واختلفت مع نتائج دراسة القاروط (2006)، التي بينت عدم وجود فروق لصالح المؤهل العلمي.

ثالثا: بالنسبة لمتغير الخبرة:

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لمستويات الالتزام الوظيفي حسب متغير الخبرة ، والجدول (30) يبين نتائج ذلك.

بالعودة للجدول (30) يتبين وجود اختلاف ظاهري في قيم الأوساط الحسابية لمستويات الالتزام الوظيفي حسب متغير الخبرة ،ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تم إجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول (31) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (31) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستويات الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة .

وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون الالتزام الوظيفي ولم تتأثر إجاباتهم بسنوات الخبرة، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس بكافة فئاتهم المتعلقة بالخبرة يعملون تحت نفس ظروف العمل، ويخضعون لنفس التعليمات والأنظمة.

رابعاً- بالنسبة للنوع الاجتماعي:

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لمستويات الالتزام الوظيفي حسب متغير النوع الاجتماعي، ولفحص اختلاف مستويات الالتزام الوظيفي باختلاف متغير النوع الاجتماعي تم إجراء اختبار (ت) ، والجدول (32) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (32) عدم وجود فروق في قيم الأوساط الحسابية لمستويات الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

وهذا يعني أن إجابات أعضاء هيئة التدريس على امتلاكهم للالتزام الوظيفي لم تتأثر بنوعهم الاجتماعي سواء أكانوا ذكورا أم إناثا، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن طبيعة العمل لا تميز بين الذكور والإناث، فكلاهما يتعرض للمساءلة إذا قصر، وكذلك يشجعان إذا أنجاز العمل وجدوا فيه.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج حمادات وعياصرة، (2011)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيًا في وجهات نظر المبحوثين تعزى لمتغير الجنس. واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة فلمبان (2008) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الالتزام الوظيفي لصالح الذكور.

السؤال الخامس: هل هنالك علاقة ارتباطية بين أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الحكومية الأردنية وبين الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية فيها؟

للإجابة على السؤال تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الحكومية الأردنية، وبين الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية، والجدول (33) يبين نتائج ذلك.

يتبين من الجدول (33) أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($a<0,01$)، وهذا يدل على أن العلاقة طردية بين أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الحكومية الأردنية وبين الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية فيها، أي أنه كلما زاد مستوى أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام زاد مستوى الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية، وأكبر قيمة لمعامل الارتباط للمجالات كانت لمجال: (أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية) ، حيث بلغت (0.495^{**})، وأقل قيمة لمعامل الارتباط للمجالات كانت لمجال (الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع) ، حيث بلغت (0.316^{**})، وبلغ

معامل الارتباط الكلي بين أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الحكومية الأردنية، وبين الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية (*0.513).

وهذا دليل على وجود علاقة ارتباطية بين أخلاقيات العمل عند رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية من جهة وبين الالتزام الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من جهة أخرى، مما يعني أنه يمكننا التنبؤ بالالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية عند معرفة أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام، كما أن هذه النتيجة تعني أنه كلما ارتفعت قيمة أخلاقيات العمل ارتفع مستوى الالتزام الوظيفي.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الزعبي(2009) التي أشارت إلى وجود علاقة ايجابية بين المستوى المرتفع للعلاقات الاجتماعية في العمل وكل من الالتزام الوظيفي والشعور بالرفاه النفسي في العمل. واتفقت كذلك مع نتائج دراسة واطسون (Watson, 2009) التي أشارت إلى وجود علاقة ترابطية بين سلوكيات القيادة التحويلية واستخدام المكافأة الاشتراطية ومن المحفزات الداخلية المؤثرة في الرضا والالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

كما اتفقت مع نتائج دراسة توماس (Thomas, 2008) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي وبين تصورات العاملين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس حول الالتزام الوظيفي. واتفقت أيضا مع نتائج دراسة جل (Gill, 2000) التي أظهرت أن القيم المدركة للتنظيم هي العامل الأكثر أهمية في تحديد وتقدير التزام الموظف.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، تقدم الباحثة مجموعة من التوصيات، وذلك كما هو مبين تاليا:

1. العمل على تحسين وتطوير نظام حوافز وترقيات رؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات للعمل على المحافظة على مستوى أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام والذي له علاقة ارتباطية بالتزام أعضاء الهيئة التدريسية نحو وظيفتهم.
2. عقد ندوات متخصصة تسلط الضوء على صلاحيات رؤساء الأقسام الأكاديمية، ومهامهم وبما يسهم في توضيحها أكثر، وخاصة تلك المهام التي تتعلق بدور رئيس القسم في مجال التدريب والنمو المهني، والمسؤولية المجتمعية، وزيادة التفاعل الإجتماعي معهم.
3. السعي لتحسين الأداء الوظيفي الذي ينعكس على مدى التزام الأعضاء بوظيفتهم من خلال تطبيق مبادئ الجودة الشاملة التي تعمل على تحسين العملية التربوية وتطوير مهارات قيادية لتعمل على الاستغلال الأمثل للموارد.
4. إجراء مزيد من الدراسات المستقبلية على متغيرات هذه الدراسة وعلاقتها مع غيرها من المتغيرات مثل: التسرب الوظيفي، والتمكين الوظيفي، والدافعية للإنجاز.
5. الاهتمام ببرامج خدمة المجتمع وفتح قنوات إتصال مع مختلف قطاعات ومؤسسات المجتمع، وحصر الكفاءات والخبرات المتاحة فى كل قسم وإعداد دليل يوزع على الجهات المهنية.
6. تعيين القيادات المؤهلة لإدارة كليات الجامعة وأقسامها الأكاديمية، وذلك من خلال تطبيق معايير موضوعية؛ لاختيارهم وتقييمهم بناء على الكفاءة والنزاهة.

قائمة المـــراجع

المراجع العربية:

ابراهيم،عدنان بدري. (2003). الالتزام الوظيفي لأعضاء هيئـــة التـــدريس فـــي الجامعـــات الأردنية، **أبحاث اليرمـــوك، سلـــسلة العلـــوم الإنـــسانية والإجتماعيـــة**، مجلـــد(3)، عدد(19)،1145-1159، اليرموك:الأردن.

ابو النصر، مدحت محمد. (2008). **قيم وأخلاقيات العمل والادارة**. ط1. الدار العالمية للنشر والتوزيع .مصر.

إسماعيل، محمد صبحي أحمد. (2000). **أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التـــزام أعـــضاء هيئـــة التدريس في كليات التربية في جامعـــات أردنيـــة مـــن وجهـــة نظـــر الطلبـــة**. رســـالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك: إربد، الأردن.

بدران، أمية وحوسة، هيفاء راسم. (2000). **دراسات في قوانين المهنة وآدابها**. عمـــان: دار صفاء للنشر.

البشري، قدرية محمد أحمد.(2006). **درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمـــارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم**. رسالة ماجستير غيـــر منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان :الأردن.

بني خالد، خلف حمدان سميران. (2007). **درجة التزام الإداريين التربـــويين فـــي مـــديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهـــة نظـــر مـــديري المدارس الثانوية**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الأردن.

بينت، جون.(1992). **إدارة القسم الأكاديمي**، ترجمة جابر عبدالحميد وصلاح عبـــدالجواد، دار النهضة العربية، القاهرة: مصر.

الحجيلي، نصر محمد. (2010). آراء رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة ذمار نحو مهـامهم الإدارية والأكاديمية. **مجلة جامعة دمشق**، مجلد(26)، (92-59).

الحربي،محمد بن محمد. (2012). درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية لـدى الأقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود. **المجلة التربوية الدولية المتخصصة**، مجلد(1)،عدد(6)، (308–341).

حريم، حسن. (2004). **السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال**. دار الحامد للنشر.الأردن.

الحوراني، غالب صالح وطناش، سلامة. (2007). الأخلاقيات الاكاديمية للأستاذ الجامعي مـن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية". **دراسات العلوم التربوية**. مجلد (34).عدد(2). ص 388-357.

الحوراني، غالب صالح عبد الرحمن.(**2005**). **تطوير مدونة الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية**. رسالة دكتوراه غير منشورة. الجامعة الأردنية: الأردن.

حمادات، محمد وعياصرة، محمد. (2011). درجة الالتزم الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الاردنية من وجهة نظرهم. **مجلة جامعة النجاح للابحاث العلوم الانسانية**. 25 (4).(ص1005–1036).

حمادات، محمد حسن محمد. (2006). **قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس.ط1**. دار الحامد للنشر والتوزيع.عمان.الأردن.

حمد، محمد حرب. (2001). **الإدارة الجامعية :احتياجات التطوير المهني والإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات** ط 2 .عمان : دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن.

خضير، نعمه عباس، والنعيمي، فلاح. (1996). الالتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة.دراسة مقارنة في الكليات العلمية والإنسانية في جامعة بغداد، **مجلة اتحاد الجامعات العربية**، العدد(31)، (ص75).

خليفات، سحبان. (2004). **منهج التحليل اللغوي-المنطقي في الفكر العربي الاسلامي "النظرية والتطبيق"**. الجزء الأول. ط1.عمان: منشورات الجامعة الأردنية.

الدهشان، جمال ؛ والسيسي، جمال. (2005). **تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد**. بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي الثاني عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة. ديسمبر.

رضوان،أحمد محمود أحمد. (1994). **أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام المشرفين التربويين بها من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين في محافظات الشمال**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك:الأردن.

الزعبي، مروان طاهر. (2009). جودة علاقات العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين. **دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية**،6(2)، (465-476).

السكارنة، بلال خلف. (2009). **أخلاقيات العمل**. عمان، الأردن. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الشاويش، مصطفى نجيب. (2000). **إدارة الموارد البشرية:إدارة الأفراد**. الطبعة الثانية، دار الشروق، عمان: الأردن.

الصمادي، وليد. (2008). **أثر العدالة التنظيمية في الالتزام الوظيفي**، رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة آل البيت،الأردن.

الطجم، عبدالله. (1996). **قياس قدرة العوامل التنظيمية والديمقراطية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالاجهزة الادارية السعودية**. رسالة ماجستير غير منشورة.السعودية.

الطجم، عبدالله و السواط، طلق بن عوض الله. (2000). **السلوك التنظيمي**. ط3. جدة. السعودية. دار حافظ للنشر والتوزيع.

الطويل، هاني عبد الرحمن. (2001). **الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق**.عمان الجامعة الأردنية.

عابدين، محمد. (2010). درجة الالتزام المهني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومعلميها من وجهة نظر المعلمين والمديرين. **المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد(6)،عدد(3)،ص 203-217.**

العامري، صالح مهدي والغالبي، طاهر محسن. (2005). **المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال** .دار وائل للنشر والتوزيع، عمان :الأردن.

عبد الجواد، نور الدين.(1992) . معايير تمهين التعليم ***رسالة الخليج العربي***، مكتب التربية دول الخليج العربي،44،59-70 الرياض: السعودية.

عبد الحميد، رشيد والحياري، محمود .(1984) .**أخلاقيات المهنة** .ط2. عمان :دار الفكر للنشر والتوزيع.

عبويني،عماد احمد. (1997). **أخلاقيات التعليم في جامعة اليرموك من وجهة نظر طلبة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس فيها**.رسالة ماجستير غير مننشورة. جامعة اليرموك: الأردن.

العبيدي، ابراهيم. (2011). **وقفة مع بعض جوانب الالتزام الوظيفي من الناحية الشرعية**. ط1. **دائرة الشؤون الاسلامية والعمل الخيري بدبي**.الامارات.

علي،عبد الناصر محمد. (1993). بناء نموذج انحداري متعدد المراحل للتنبؤ بالالتزام التنظيمي. **المجلة العلمية لكلية التجارة**. جامعة أسيوط، مصر. العدد 19.

علي،عبدالسلام. (2010). **أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات العمل الوظيفي (ضمن وظيفة الموارد البشرية)**. حلقة بحث، جامعة دمشق، سوريا.

عليمات، صالح. (2003). القدرات القيادية لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية. **مجلة مركز البحوث التربوية**، العدد(23)، ص 143-170.

عمادة التطوير الجامعي. (2011). **أخلاقيات وآداب المهنة في الجامعات**. ورشة عمل،جامعة طيبة،المملكة العربية السعودية.

العمر، فؤاد عبد الله. (2002). **أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي**.ط 2 .جدة :البنك الإسلامي للبحوث والتدريب.

العمري، بسام. (1998). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية نحو أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية. **مجلة دراسات تربوية**، المجلد(25)، العدد(2)، الجامعة الأردنية، ص255-272.

العميان، محمود. (2002). **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**. دار وائل للطباعة والنشر.عمان.

عواد، يوسف ذياب. (2010). دليل المسؤولية المجتمعية للجامعات.حقوق النشر محفوظة. رام الله، فلسطين.

فلمبان، إيناس فؤاد. (2008). **الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، السعودية.

القاروط، صادق سميح. (2006). **الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية: فلسطين.

قانون مؤقت رقم(42).(2001). **قانون الجامعات الأردنية الرسمية وتعديلاته.**

قزق، محمود نايف. (2005). **درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا :عمان، الأردن.

الكايد، جعفر أحمد محمد. (1996). **الولاء التنظيمي في الجامعات الرسمية الأردنية: دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**. رسالة ماجستير غير منشورة .كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

المخلافي، محمد سرحان خالد.(2001).أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء – كليات التربية. **مجلة جامعة دمشق**. ص220-185.

مصلح، عبير.(2013).**النزاهة والشفافية والمساءلة في مواجهة الفساد**. القدس، فلسطين.

المزروعي، خميس بن محمد بن خميس. (2003). **مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

هادي، رياض عزيز. (2009). أخلاقيات مهنة التعليم. **سلسلة ثقافة جامعية**. المجلد(1)، العدد(1) ،ص 50.

يالجن، مقداد.(1997). **التربية الأخلاقية الإسلامية**. مكتبة الخانجي، القاهرة.

المراجع الأجنبية:

Allen, V and Meyer,F(1999). Organizational Commitment: Evidence Of Career Steag Effect. **Journal Of Business Research**,vol (26).p44.

Blunden, R.(1996). Academic Loyalties and Professional Disobedience. **Higher Education Research and Development**, 15(1), 13-28.

Charles Kiesler. (1991). The Psychology Of Commitment Experiment Linking Behavior to believe.New York Academic Press. **Journal of Pacific Affairs**. Vol. 73, Issue 3,p.p13.

Cook, J. And Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. **Journal of Occupational psychology**. 53,39-52.

Daft, Richard L. (2003). **Management**.South-Western & College Publishing Co.

Dahl, Judy. (2006). Ethical Principles and Faculty Development. **Distance Education Report**, Vol.10, Issue.2: 5 – 82.

Don,Hellriegl and Slocum John,V.R. (2004). **Organizational Behavior.** 10thED,SouthWestern,Canada,see: http://www.thomsonrights.com.

Freidson, E. (1994). **Professionalism Reborn: Theory Prophecy and Policy.** Chicago:University of Chicago Press.

Freud, Anat. Drach, Anat. (2007). "Organizational (Role Structuring) and personal (organizational Commitment and Job Involvement Factors: Do They Predict Inter professional Team Effectives. **Journal of Inter professional care.** 21 (3). 319 – 334.

Gill, Harjinder Kaur. (2000). The Relation Between Values and Organizational. **Dissertation Abstract International.**16,p.16.

Gabarro,John.J. (1992). **Managing People and Organization.** Boston Massachusetts, p.p480-490.

Mangieri,J. and Arnn, W.(1991). Responsibilties and Qualifications of The Chief Academic Officer: Past, Present, and Future, **Journal of Higher Education Management,** Vo. 7. No 1.

Michael,A,Hitt and C.,Chef Millen. (2005). **Organizational Behaviour,**Astrategic Approach,John Willy and ons,INC.USA,P.350.

Robie, C. and Keeping, L.M. 2004. Perceptions of Ethical Behavior among Business Faculty in Canada(Electronic Version). **Journal of Academic Ethics,** (3): 221-247.

Stephen, P.Robbins. (2005). **Organizational Behavior**. OP.cit,P 70-77.

Vanvalock, P.W. (1993). **Ethics of management In H.B Maynard (editor) Handbook of Business Administration**. McGraw – Hill book Co. NewYork, U.S.A.

Veccbio, Robert. P.(1991). **Organizational Behavior,** the Dryden Press Orlando.

Thomas, John. (2008). Administrative Faculty and Staff Perceptions of Organizational climate and Commitment in Christian Higher Education. **Christian Higher Education.** 7 (3). 226 – 252.

Thomson, W.C. (1995). The contribution of school climate and hardiness to the level of alienation experienced by student teachers. **Journal of Education.** 88 (5) p.p: 269-274

Watson, LM. (2009). Leadership Influence on Tob Satisfaction. **Radiologic Technology**. 80 (4). 297 – 308.

Wood, C. (1987). Buffer of hardiness: **An interview with Susan C.Kobas Advances.** V. 4(n1): p.p: 37-45

ملحق(1)

الإستبانة للتحكيم بصورتها الأولية

جامعة اليرموك

كلية التربية

قسم الإدارة وأصول التربية

استبانه التحكيم

أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الحكومية الأردنية

الأستاذ الدكتور/الدكتور...المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تجري الباحثة دراسة بعنوان "**أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية** " استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية وتعتبر استبانه أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية "جزءا من هذه الدراسة ورغبة من الباحثة في إيجاد الصدق المنطقي لفقرات الاستبانة واعتمادها بهذه الدراسة، فقد حرصت الباحثة على الاسترشاد بآرائكم السديدة، فتم اختياركم عضو لجنة للتحكيم لما عرف عنكم من سعة اطلاع وخبرة ودراية.

يرجى التكرم بإبداء ملاحظاتكم وآرائكم حول صحة فقرات الاستبانه ومناسبتها لقياس **أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية** ،ومناسبة كل فقرة للمجال الذي وضعت فيه، وذلك بوضع إشارة (×) في المكان المناسب لمدى الانتماء، والصلاحية اللغوية والتفضل بالتعديل أو الإضافة أو الحذف أينما رأيتم ذلك مناسبا. علما أن المقياس الذي سيستعمل لتحديد آراء عينة الدراسة سيتكون من خمس درجات (عالية جدا،عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جدا).

ملاحظة: هناك فراغ كاف في كل مجال للبنود التي ترون إضافتها.

وتفضلوا بقبول فائق الشكر والتقدير لحسن تعاونكم.

إشراف الدكتورة :منيرة الشرمان

الباحثة:ذكريات جبريل القرالة

القسم الأول : (مقياس أخلاقيات العمل)

ملاحظة تعديل الجدول: إضافة عمود وضوح الفقرة واضحة، غير واضحة.

– تعديل عمود الصياغة اللغوية ليصبح سليمة، غير سليمة.

	الفقـــــــــــــرة	الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديل
		منتمية	غير منتمية	سليمة	غير سليمة	
ال	**المجال الأول: أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية**					
1	يسمح لأعضاء الهيئة التدريسية التواصل معه					
2	يشجع أعضاء الهيئة التدريسية على تنمية أنفسهم مهنيا					
3	يحترم آراء أعضاء الهيئة التدريسية ويتقبل النقد البناء منهم دون انفعال أو تعصب لرائه					
4	يستخدم الأسلوب الديمقراطي في تعامله مع أعضاء الهيئة التدريسية					
5	يلتزم ببنود الوصف الوظيفي لعمل أعضاء الهيئة التدريسية					
6	يتعامل مع أعضاء الهيئة التدريسية بعدالة					
7	يشرك جميع أعضاء الهيئة التدريسية بمناقشة القضايا المتعلقة بالقسم					
8	يتعامل بتواضع مع أعضاء الهيئة التدريسية					
9	يستخدم العبارات المناسبة عند التحدث مع أعضاء الهيئة التدريسية					
10	يتعاون مع أعضاء الهيئة التدريسية في حل مشكلاتهم					
11	يؤكد على أهمية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الهيئة التدريسية					
	المجال الثاني : المسؤولية الاجتماعية					
1	يشجع أعضاء الهيئة التدريسية على الشعور بالمسؤولية تجاه مختلف فئات المجتمع					
2	يؤكد أن عمله خدمة للمجتمع المحلي					
3	يحرص على إقامة علاقات طيبة مع مؤسسات المجتمع					
4	يحرص على توعية أفراد المجتمع المحلي بالقضايا الصحية والدينية والثقافية بعمل ندوات متعلقة بتلك القضايا					
5	يحرص على تقوية وعي أعضاء الهيئة التدريسية بالقيم المجتمعية					
6	يهتم بمتابعة القضايا والأحداث الجارية في وطنه					
7	يشارك ابناء وطنه في معالجة مشكلات الوطن لينمي في نفوسهم حب الوطن والدفاع عنه					

8	يدرك أن عمله خدمة اكاديمية وادارية واجتماعية وإنسانية في آن واحد					
9	يلتزم بالأخلاقيات السائدة في مجتمع الجامعة					
10	يتواجد دائما بالقسم خدمة لزملائه وللطلبة					
المجال الثالث : أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل						
1	يشغل مركزه لتحقيق أهداف القسم					
2	يتحمل الصعوبات التي تواجهه اثنا أدائه لمهنته					
3	ينجز عمله على أكمل وجه					
4	يطلع أعضاء الهيئة التدريسية على الأنظمة والقوانين الخاصة بالعمل					
5	يشرك أعضاء الهيئة التدريسية بتطوير مفردات الخطط الدراسية					
6	يقوم أعضاء الهيئة التدريسية بشكل موضوعي					
7	يحرص على حضور المؤتمرات العلمية					
8	يحترم اللوائح والقوانين والتعليمات المسندة بمدونة السلوك الوظيفي					
المجال الرابع : أخلاقيات تتعلق بالخصائص الشخصية						
1	يتحلى بالحكمة وسرعة البديهة في التعامل مع الأمور					
2	يتصف بالصراحة عند مناقشته لأعضاء الهيئة التدريسية					
3	يتحلى بالقدرة على ضبط النفس					
4	يتسم بالشفافية في التعامل مع أعضاء الهيئة التدريسية					
5	يثق بأعضاء الهيئة التدريسية					

القسم الثاني: (مقياس الالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية)

من المفترض أن المستجيب على هذه الاستبانة هو نفسه عضو الهيئة التدريسية وبالتالي تحويل الصياغة إلى لغة المتكلم.

	الفقـــــــــــــــــرة	الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديل
		منتمية	غير منتمية	سليمة	غير سليمة	
1	أشعر بسعادة عندما أناقش أمور القسم الأكاديمية مع رئيس القسم					
2	أرى أن قيمي تتفق مع قيم رؤساء أقسام الكليات					
3	سيكون من الصعب علي تركي للعمل في المؤسسة حتى لو رغبت في ذلك					
4	أحد الأسباب الرئيسية لاستمراري في العمل في الجامعة هو أن تركي للعمل سيجعلني أضحي بمزايا قد لا أجدها في عملي الجديد					
5	يتلائم العمل الذي أقوم به مع ميولي ورغباتي					
6	أنجز الأعمال الموكلة لي بحماس ودقة					
7	أنتقد الممارسات الخاطئة لرئيس القسم اثناء النقاشات التي تدور حول الأعمال التي تناط بي بالقسم الذي أعمل به					
8	أفتخر برئيس قسمي					
9	اشعر بالملل عندما يوكل لي أعمال خارج ساعاتي المعتمدة					
10	اشتاق للعمل بالقسم عندما أتغيب عنه لفترة معينة					
11	لدي اهتمامات أخرى أكثر أهمية من وظيفتي					
12	سأكون سعيدا جدا لقضاء ماتبقى من مسيرتي مع هذا القسم عندما يعرض علي عملا بقسم اخر					
13	يساعدني رئيسي من اجل تطوير مهاراتي					
14	يطلعني رئيسي وبشكل مستمر على الأشياء التي تخص عملي كبرنامج المحاضرات والخطط الدراسية والندوات الخاصة بعملي					
15	أشعر برغبة في بذل مجهود كبير لتحقيق نجاح قسمي					
16	أتوقع أن يمتلك أفراد المجتمع الذي تعمل فيه الجامعة رغبة قوية في الانتماء لها					
17	يقوم كل فرد بأداء الجزء الأكبر من مهامه الوظيفية دون الحاجة إلى رقابة من قبل رؤساءه					
18	أدرك مهام وظيفتي كما تنص عليه اللوائح في الجامعة التي أعمل بها					
19	يتيح لي رئيس القسم المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل					
20	ترتبط أهدافي الشخصية مع أهدافي الوظيفية					

ملحق(2)

قائمة بأسماء المحكمين

تم توزيعهم وفق الرتبة الأكاديمية

الاسم	التخصص	الجامعة
أ.د أحمد بطاح	إدارة تربوية	جامعة مؤته
أ.د عبد الفتاح خليفات	إدارة تربوية	جامعة مؤته
أ.د صالح عليمات	إدارة تربوية	جامعة اليرموك
أ.د محمد الخوالدة	أصول تربية	جامعة اليرموك
أ.د. يزيد السورطي	أصول تربية	الجامعة الهاشمية
د. باسل القرالة	مناهج وأساليب تدريس	جامعة مؤته
د. حسن الطعاني	إدارة تربوية	جامعة مؤته
د. صبري الطراونة	قياس وتقويم	جامعة مؤته
د.علي الضلاعين	إدارة أعمال	جامعة الشرق الأوسط
د.محمد بني هاني	إدارة تربوية	جامعة اليرموك
د. معاذ الشياب	مناهج وأساليب رياضيات	جامعة اليرموك
د.نائل الرشايدة	إدارة تربوية	جامعة مؤته

ملحق(3)

أداة الدراسة بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بأطروحة دكتوراة في جامعة اليرموك في قسم الإدارة وأصول التربية والموسومة بعنوان

" أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية "

يرجى التكرم بقراءة فقرات أداة الدراسة المرفقة بتمعن، والإجابة عن القسم الأول البيانات الشخصية، والقسم الثاني فيما يخص أخلاقيات العمل الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية وحسب التعليمات المرفقة، هذا وسوف يكون للمعلومات التي تقدمونها أثر فعال على نتائج البحث، علما بأن البيانات الشخصية سوف تعامل بسرية، وسوف تستخدم لغايات البحث فقط.

شاكرا لكم حسن تعاونكم

الجزء الأول : البيانات الشخصية

يرجى التأشير في المكان المناسب بوضع إشارة(√) بما يتناسب وبياناتك الشخصية:

اولاً : الجامعة التي أعمل بها تقع ضمن

جامعة مؤته ☐ جامعة الحسين بن طلال ☐ جامعة الطفيلة ☐

ثانيًا : المؤهل العلمي

دكتوراه ☐ ماجستير ☐

ثالثا: الخبرة

أقل من 5 سنوات ☐ من 5 سنوات إلى 10 ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

رابعا :النوع الإجتماعي

ذكر ☐ انثى ☐

اشراف الدكتورة: منيرة الشرمان

الطالبة: ذكريات جبريل القرالة

(مقياس أخلاقيات العمل)

الجزء الأول: يحتوي ثلاث مجالات تصف أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية . أرجو التكرم بوضع إشارة(√) في الخانة التي تعبر عن وجهة نظرك بجانب كل فقرة مما يلي:

الرقم	الفقرة	بدرجة عالية جدا	بدرجة عالية	بدرجة متوسطة	بدرجة منخفضة	بدرجة منخفضة جدا
	المجال الأول: أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع أعضاء الهيئة التدريسية **رئيس القسم يقوم بمايلي:**					
.1	يحرص على التواصل مع أعضاء الهيئة التدريسية بكل شفافية					
.2	يشجع أعضاء الهيئة التدريسية على تنمية أنفسهم مهنيا					
.3	يحترم آراء أعضاء الهيئة التدريسية					
.4	يتقبل النقد البناء منهم دون انفعال أو تعصب لرأيه					
.5	يلتزم ببنود الوصف الوظيفي لعمل أعضاء الهيئة التدريسية					
.6	يتعامل مع أعضاء الهيئة التدريسية بعدالة					
.7	يتعامل بتواضع مع أعضاء الهيئة التدريسية					
.8	يستخدم العبارات المناسبة عند التحدث مع أعضاء الهيئة التدريسية					
.9	يتعاون مع أعضاء الهيئة التدريسية في حل مشكلاتهم					
10	يؤكد على أهمية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الهيئة التدريسية					
11	يتحلى بالحكمة وسرعة البديهة في التعامل مع الأمور					
	المجال الثاني : الأخلاقيات المتعلقة بخدمة المجتمع **رئيس القسم يقوم بمايلي:**					
1	يشجع أعضاء الهيئة التدريسية على الشعور بالمسؤولية تجاه مختلف فئات المجتمع والعمل بروح الفريق					
2	يؤكد أن عمله خدمة للمجتمع المحلي					
3	يحرص على إقامة علاقات طيبة مع مؤسسات المجتمع					
4	يحرص على توعية أفراد المجتمع المحلي بالقضايا الصحية والدينية والثقافية بعمل ندوات متعلقة بتلك القضايا					
5	يحرص على زيادة وعي أعضاء الهيئة التدريسية بالقيم المجتمعية					

6	يهتم بمتابعة القضايا والأحداث السياسية والإجتماعية والتربوية الجارية في وطنه					
7	يدرك أن عمله خدمة اكاديمية وادارية واجتماعية وإنسانية في آن واحد					
8	يلتزم الأعراف الأكاديمية والأخلاقيات المهنية للعمل الجامعي					
9	يتواجد دائما بالقسم خدمة لزملائه وللطلبة					
	المجال الثالث : أخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل **رئيس القسم يقوم بمايلي:**					
1	يشغل مركزه لتحقيق أهداف القسم					
2	يتحمل الصعوبات التي تواجهه أثناء أدائه لمهنته					
3	ينجز عمله على أكمل وجه وفي الوقت المحدد					
4	يطلع أعضاء الهيئة التدريسية على الأنظمة والقوانين الخاصة بالعمل					
5	يشرك أعضاء الهيئة التدريسية بتطوير مفردات الخطط الدراسية					
6	يحرص على حضور المؤتمرات العلمية					
7	يحترم اللوائح والقوانين والتعليمات المسندة بمدونة السلوك الوظيفي					

مقياس الإلتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية

الجزء الثاني: يحتوي (17) فقرة تصف الإلتزام الوظيفي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية . أرجو التكرم بوضع إشارة(√) في الخانة التي تعبر عن وجهة نظرك بجانب كل فقرة مما يلي:

الرقم	الفقرة	بدرجة عالية جدا	بدرجة عالية	بدرجة متوسطة	بدرجة منخفضة	بدرجة منخفضة جدا
1	أشعر بسعادة عندما أناقش أمور القسم الأكاديمية مع رئيس القسم					
2	أرى أن قيمي تتفق مع قيم رؤساء أقسام الكليات					
3	يصعب علي ترك العمل في المؤسسة حتى لو رغبت في ذلك					
4	استمراري في العمل في الجامعة نتيجة لتوفر مزايا قد لا أجدها في عملي الجديد					
5	يتلاءم العمل الذي أقوم به مع ميولي ورغباتي					
6	أنجز الأعمال الموكلة إلي بدقة					
7	أنتقد الممارسات الخاطئة لرئيس القسم اثناء النقاشات التي تدور حول الأعمال التي تناط بي بالقسم الذي أعمل به					
8	أشعر بالملل عندما يوكل إلي أعمال خارج ساعاتي المعتمدة					
9	اشتاق للعمل بالقسم عندما أتغيب عنه لفترة معينة					
10	يكون لدي اهتمامات أخرى أكثر أهمية من وظيفتي					
11	توظيف ما امتلكه من خبرات لتطوير قسمي يجعلني أشعر بالسعادة لقضاء ماتبقى من مسيرتي مع هذا القسم					
12	يساعدني رئيسي من اجل تطوير مهاراتي					
13	يطلعني رئيس القسم وبشكل مستمر على الأشياء التي تخص عملي كبرنامج المحاضرات والخطط الدراسية والندوات الخاصة بعملي					
14	اشعر برغبة في بذل مجهود أكبر لتحقيق نجاح قسمي					
15	أقوم بأداء الجزء الأكبر من مهامي الوظيفية دون الحاجة إلى رقابة من قبل رئيس قسمي					
16	أدرك مهام وظيفتي كما تنص عليها اللوائح في الجامعة التي أعمل بها					
17	ترتبط أهدافي الشخصية مع أهدافي الوظيفية					

ملحق(4)

كتب تسهيل مهمة الباحثة

جامعة الحسين بن طلال

YARMOUK UNIVERSITY
Office of the President

جامعـــة اليرمـــوك
مكتب الرئيس



Date: ....

Reference: ....

التاريخ : ....../١٠٧/د/......٠٠٢٠٥٣.... هـ

الموافق : ......٢١/ رمضان/ ١٤٣٤...... م

الرقم : ......٩/ تموز/ ٢٠١٣......

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الحسين بن طلال المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة ذكريات جبريل قراله

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الطالبة ذكريات جبريل قراله، ورقمها الجامعي (٢٠١٠٢١٠٠٤٧) بدراسة بعنوان "أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية"؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في كلية التربية، تخصص إدارة تربوية. ويستدعي ذلك معرفة أعداد أعضاء هيئة التدريس فضلاً عن توزيع الاستبانة على عينة منهم في جامعتكم الموقرة.

أرجو التكرم بالاطلاع والموافقة على تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه.

شاكراً لكم حسن تعاونكم مع الجامعة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

/ رئيس الجامعة

أ.د. عبدالله الموسى

تلفون : ٧٢١١١١١ - ٢ - ٩٦٢ فاكس : ٧٢١١١٢٣ -٢- ٩٦٢ اربد - الأردن
www.yu.edu.jo P.O. Box 566, Irbid, Jordan P: +962 2 7211111 F: +962 2 7211133 E-mail: yarmouk@yu.edu.jo president@yu.edu.jo

جامعة الطفيلة التقنية

YARMOUK UNIVERSITY
Office of the President



جامعــــة اليرمــوك
مكتب الرئيس

Date: ....

Reference: ....

التاريخ : ....٢٠١٠/٧/....٠٠٣٠٥٣... هـ

الموافق : ....٢١/ رمضان/ ١٤٣١........ م

الرقم : ....٢/ تموز/ ٢٠١٠.........

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الطفيلة التقنية المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة ذكريات جبريل قراله

تحية طيبة وبعد،،،،

تقوم الطالبة ذكريات جبريل قراله، ورقمها الجامعي (٢٠١٠٢١٠٠٤٧) بدراسة بعنـوان "أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية"؛ وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في كلية التربية، تخصص إدارة تربوية. ويستدعي ذلك معرفة أعداد أعضاء هيئة التدريس فضلاً عن توزيع الاستبانة على عينة منهم في جامعتكم الموقرة.

أرجـو التكرم بالاطلاع والموافقة على تسهيل مهمـة الطالبة المذكورة أعلاه.

شاكراً لكم حسن تعاونكم مع الجامعة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

/ رئيس الجامعة

أ.د. عبدالله الموسى

تلفون: ٩٦٢ - ٢ - ٧٢١١١١١ فاكس: ٩٦٢-٢-٧٢١١١٣٣ اربد - الأردن
www.yu.edu.jo P.O. Box 566, Irbid, Jordan P: +962 2 7211111 F: +962 2 7211133 E-mail: yarmouk@yu.edu.jo president@yu.edu.jo

جامعة مؤته

YARMOUK UNIVERSITY
Office of the President

جامعــة اليرمــوك
مكتب الرئيس

Date:
Reference:

التاريخ :
الموافق : ١٤٣٤/رمضان/٢١ م
الرقم :

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة مؤته المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة ذكريات جبريل قراله

تحية طيبة وبعد،،،،

تقوم الطالبة ذكريات جبريل قراله، ورقمها الجامعي (٢٠١٠٢١٠٠٤٧) بدراسة بعنوان "أخلاقيات العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الأردنية"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في كلية التربية، تخصص إدارة تربوية. ويستدعي ذلك معرفة أعداد أعضاء هيئة التدريس فضلاً عن توزيع الاستبانة على عينة منهم في جامعتكم الموقرة.

أرجو التكرم بالاطلاع والموافقة على تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه.

شاكراً لكم حسن تعاونكم مع الجامعة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

رئيس الجامعة

أ.د. عبدالله الموسى

تلفون: ٧٢١١١١١ - ٢ - ٩٦٢ فاكس: ٧٢١١١٦٣ - ٢ - ٩٦٢ اربد – الأردن
www.yu.edu.jo P.O. Box 566, Irbid, Jordan P: +962 2 7211111 F: +962 2 7211163 E-mail: yarmouk@yu.edu.jo president@yu.edu.jo

Abstract

Al-Qaralleh.Th.J(2013). Academic Department Heads Work Ethics and its relationship to job Commitment Jordanian Universities. Dh.D.Thesis. Yarmouk University, Irbid.

Supervisor: Dr. Muneera Mahmoud AL-Sharman

This study aimed to identify the work ethic to the heads of academic departments and their relationship to abide career faculty members at universities Jordanian government , and to this end have been developed two scales first to measure the work ethic the heads of academic departments in Jordanian universities consists of 27 items distributed on three areas (ethics concerning the relationship with faculty members 11 paragraph , Ethics relating to community service 9 Items, ethics related to the nature of work 7 Items) , and measure the second consists of (17) , Items, and after confirmation of the validity and reliability scales , the researcher distributed scale work ethic and a measure career commitment (275) faculty member working in Jordanian universities, representing (25 %) of the study sample Of University Mu'tah, and Tafila Technical University, and AL-Hussein bin Talal University, and after data collection and processing statistical study showed the following main findings:

- Determination of the sample towards the work ethic is high, but the field of community service was mediocre.
- The level of commitment to career faculty members degree was high, as a result of the performance of their duties diligently.
- The lack of statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in the overall work ethic attributed to the university, experience, and gender was the only variable qualification in favor of males.

- The lack of statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in the levels of career commitment due to the variable qualification, and gender, but the university was variable in favor of Mutah University.

-All correlation coefficients were positive and statistically significant at the level of significance ($\alpha < 0.01$) , and this shows that the proportional relationship between the work ethic department heads in the Jordanian public universities and between career commitment to the faculty members.

Depending on the results that have been reached , a set of recommendations , notably:

1. Work to improve and develop a system of incentives and promotions department heads and faculty members at universities to work to maintain the level of work ethic among department heads and which has a correlation commitment to faculty members about their job.
2. Strive to improve job performance, which is reflected in the extent of members ' commitment to their jobs through the application of the principles of TQM.

Key words: work ethics, career commitment, faculty members, and the Jordanian public universities.